



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Den skjulte leverance

Voxted, Søren

Publication date:
2002

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Voxted, S. (2002). *Den skjulte leverance*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Aalborg Universitet. VCL-serien Nr. 26

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Indholdsfortegnelse

Den skjulte leverance	1
Indholdsfortegnelse	1
Forord	2
Kapitel 1	2
Indledning	3
Artiklens formål	3
Vedrørende undersøgelsens metode	4
Kapitel 2	6
Behov for et bredere fokus på efteruddannelse	6
Den gode leverance	7
Kapitel 3	9
Hvem er de ufaglærte?	9
Det ufaglærte arbejdsmarked	9
De ufaglærtes ansættelsesmønstre	11
Ufaglærte og ledighed	11
Efteruddannelse af de ufaglærte	12
Kapitel 4	15
Præsentation af undersøgelsens virksomheder	15
Gennemgang af surveyundersøgelse	16
Rekruttering af ufaglærte	17
Ansættelse af ufaglærte	20
Kvalifikationskrav til ansøgere	20
De ufaglærtes grunduddannelse	22
Ansættelse og joberfaring	24
Ansættelse og efteruddannelse	24
Virksomhedernes brug af AMU-kurser	25
Virksomhedernes anvendelse af uddannelse – en opsamling	28
Ansættelse og ledighed	29
Forandringer i virksomhedernes krav til ufaglært arbejdskraft	30
Kapitel 5	32
Opsamling	32
Den skjulte leverance	32
Kravene til uddannelsesplanlægning	33
Afrunding	35
Litteratur	36

Forord

Det er næppe for meget at sige, at spørgsmål om uddannelse og kompetenceudvikling diskuteres mere end nogensinde før i den danske offentlighed. Både politikere og interesseorganisationer henviser hyppigt til, at Danmark er et videnssamfund, og at det kræver ikke kun forskning og innovation, men også mere uddannelse på alle niveauer. Der opstilles ambitiøse målsætninger om, at næsten hele befolkningen skal have en kompetencegivende uddannelse, og halvdelen af befolkningen en videregående uddannelse. Og den opfattelse, at uddannelse er afgørende for opnåelse af velfærd og livskvalitet, bliver tilsyneladende mere og mere udbredt i befolkningen.

I en sådan debat er der ikke meget synlighed omkring de voksne, som ikke har eller er i gang med kompetencegivende uddannelse – de ufaglærte. Og hvis de er synlige, er det ikke som en ressource for samfundet, men snarere som et truende socialt problem: Hvordan skal man få de ufaglærte grupper med over i videnssamfundet? Bag dette spørgsmål ligger ofte traditionelle billeder af de ufaglærte. Men udviklingen mod videnssamfundet har også forandret de ufaglærtes arbejdsmarked. Faktisk er der begrænset viden om, hvordan ufaglærte grupper i dag indgår på arbejdsmarkedet og i virksomhederne.

Det er et forhold, som Søren Voxted bidrager til at rette op på i den artikel, som hermed udgives i VCL-serien. Artiklen bygger på en undersøgelse af, hvordan virksomheder rekrutterer og vurderer medarbejdere til ufaglærte jobs, og hvordan uddannelsessystemet (især efteruddannelsen) indgår i denne sammenhæng. Analysen peger bl.a. på, at uddannelsessystemet faktisk spiller en væsentlig rolle i at sikre virksomhederne kvalificerede medarbejdere, men at det er en sammensat proces, som kun i begrænset omfang går via virksomhedernes eksplicite vurdering af deres behov for kvalifikationer. Derfor bør uddannelsesplanlægningen heller ikke tillægge arbejdsgivernes vurderinger så afgørende betydning, som det ofte sker.

Søren Voxted er Adjunkt ved Handelshøjskolecenteret i Slagelse. Han har tidligere været forskningsmedarbejder og Ph.d.-stipendiat ved Aalborg Universitet.

Palle Rasmussen

Kapitel 1

Indledning

Hele det område, der under et kan betegnes som ”det ufaglærte arbejdsmarked”, har på forskellig vis været genstand for diskussion op gennem 1990’erne. Ofte i form af meldinger, der ikke har været særligt opløftende, hvis man vel og mærke er ufaglært. Budskabet har bl.a. været, at de ufaglærte jobs er under afvikling. De enten bortrationaliseres i konsekvens af den teknologiske udvikling eller udvikles og overgår til uddannet arbejdskraft. Tilbage står så de kortuddannede med udsigt til ledighed og udstødning fra arbejdsmarkedet, med mindre de får den nødvendige uddannelse.

Retorikken har ført til politiske mål om, at alle i en ungdomsårgang skal have en kompetencegivende uddannelse, og til opprioritering af efteruddannelse af de kortuddannede. De efterhånden talrige udgaver af reformer inden for voksen- og efteruddannelsesområdet og aktivering af ledige har alle haft uddannelse af de ufaglærte som et højt prioriteret mål.

De store ændringer, arbejdsmarkedet har gennemgået de seneste årtier, har på afgørende vis ændret det ufaglærte arbejdsmarked. Alligevel er der kun en begrænset viden om, hvordan det ufaglærte arbejdsmarked fungerer set fra individ- og virksomhedsniveau. De mange og dystre forudsigelser og prognoser stammer fra betragtninger på samfundsniveau, hvilke gør at detaljer af endog stor betydning for forståelse af det ufaglærte arbejdsmarked let forbliver overset.

Derfor denne artikel, der netop afgrænser sig til at belyse det ufaglærte arbejdsmarked ud fra virksomheds- og individniveau. På virksomhedsniveau ved at se på, hvad det er for krav, virksomheder stiller ved ansættelse af medarbejdere i ufaglærte jobfunktioner, og hvilke ansættelses- og udvælgelsesprocedurer de tager i anvendelse. På individniveau belyser artiklen kvalifikationer og jobberfaring hos dem, der rent faktisk opnår stillingerne, samt hvordan de fik kontakt til virksomheden. Endelig nøjes jeg ikke med at se de to niveauer isoleret, men søger mønstre i samspillet mellem individ- og virksomhedsniveau, ved at forsøge at afdække, hvad der var udslagsgivende for, at netop de ansatte, der indgår i undersøgelsen, opnåede beskæftigelse i de respektive virksomheder.

Artiklens resultater stammer fra en undersøgelse, jeg udarbejdede i 1999 for AMU-Center Vendsyssel og Arbejdsmarkedsstyrelsen under Arbejdsministeriet. Undersøgelsen har til formål at konkretisere og operationalisere begrebet ”den gode leverance”. Den gode leverance er lanceret med det formål at gøre Arbejdsmarkedsuddannelserne mere relevante for ansatte og virksomheder. Dette bl.a. ved at uddannelse ikke kun ses som selve kursusforløbet, men også omfatter en forudgående behovsafdækning og en efterfølgende opfølgning, herunder hjælp til implementering af uddannelsens indhold.

Artiklens formål

Artiklen bygger på en undersøgelse af, hvordan virksomheder rekrutterer og vurderer medarbejdere til jobfunktioner, der ikke kræver forudgående faglig eller videregående uddannelse (ufaglærte jobs). Dette både med hensyn til, hvordan virksomheden opnår kontakt med egnede ansøgere, hvilke krav virksomheden stiller til ansøgerne, og hvordan virksomheden sikrer, at ansøgerne så også har de ønskede og krævede kvalifikationer.

Ud over at ufaglærte jobs ikke kræver forudgående uddannelse, er der også tale om jobfunktioner, hvor virksomhederne ofte anvender lukkede og ikke særligt systematiske rekrutteringskanaler (Sørensen & Tidemann, 1999). Resultaterne i denne undersøgelse, og en række andre undersøgelser, jeg refererer til, bekræfter, at det ufaglærte arbejdsmarked i høj grad er præget af tilfældigheder og ikke er kendetegnet ved en større grad af systematik ved rekruttering og vurdering af ansatte.

Den manglende systematik til trods er det alligevel projektets tese, at formel uddannelse, både hvad angår grund- og efteruddannelse, er af afgørende betydning ved rekruttering af ufaglært arbejdskraft. Dette i form af, at institutionel (efter)uddannelse bevirker, at en ansat kan efterleve de krav der stilles fra arbejdsgiverside, uden uddannelsen dog indgår i vurderingerne, endsige bare nævnes, i forbindelse med ansættelse. Uddannelse er en *skjult leverance*, som virksomheden ikke eller kun sporadisk er opmærksom på, og som derfor enten ikke tillægges betydning eller er genstand for vurdering.

Det er denne tese, der danner baggrund for at belyse sammenhænge mellem virksomhedernes rekrutterings- og udvælgelsesprocedurer og de ansattes formelle og reelle kvalifikationer.

Opsamlende tjener artiklen det formål at identificere mønstre i samspillet mellem arbejdskraft og virksomheder ved rekruttering. Dette på det synlige plan ved at identificere, hvordan der skabes kontakt mellem arbejdskraft og virksomhed, hvilke krav virksomheden stiller til ansøgere og hvordan ansættelsesproceduren forløber. Men undersøgelsen går også bagom disse synlige mønstre, og afdækker uddannelses- og joberfaringer hos de ansatte, der opnår beskæftigelse. Selvom disse informationer ikke i fuldt omfang kommer til arbejdsgiverens kendskab, eller de ikke tillægges nogen direkte betydning ved ansættelse, antager jeg, at de alligevel er af afgørende betydning for at opnå ansættelse.

Vedrørende undersøgelsens metode

Undersøgelsens formål er som angivet i forgående afsnit at afdække hvilke kvalifikationer og relationer, der fører til ansættelse i ufaglærte jobfunktioner. Dette gøres gennem en undersøgelse, der konkret identificerer, hvad der har været udslagsgivende for, at ufaglærte har opnået et givent job inden for de forgående 12 måneder.

Undersøgelsen foretages ud fra 2 vinkler:

For det første interviewes en af de ledere (ejere) i en række virksomheder, der konkret foretager ansættelser. I interviewene spørges ind til, hvordan de opnår kontakt til egnede emner, ud fra hvilke kriterier pågældende træffer sine valg, og hvilke oplysninger, der ligger til grund for beslutningen.

Den anden del af undersøgelsen er et survey. Det omfatter alle ansatte i virksomhederne, der har opnået ansættelse inden for de forudgående 12 måneder i ufaglærte jobfunktioner. Det er vigtigt at understrege, at det er jobfunktionerne, der tages afsæt i, idet en person, der har en jobfunktion som ufaglært, godt kan have en faglig uddannelse.

Spørgsmålene i det surveyet fordeler sig i 5 blokke:

1. Den ansattes køn og alder.
2. Skole- og anden grunduddannelse.

3. Efteruddannelse, herunder i hvilket regi uddannelsen har været afviklet og om uddannelsen har været afviklet i ledighedsperioder. Der spørges mere specifikt ind til AMU-kurser.
4. Joberfaring inden for de sidste 3 år, herunder også angivelse af ledighedsperioder. I tilfælde af ledighed spørges der til om pågældende har deltaget i jobtræning, uddannelse eller vejledning anvist af Arbejdsformidlingen.
5. Hvordan den ansatte har opnået kontakt til arbejdsstedet.

Gennem kombinationen af de to metoder sikres det, at der som grundlag for konklusionerne både er afdækket hvilke elementer, virksomheden lægger vægt på i ansættelsessituationen, samtidig med at de ansattes baggrund, hvad angår tidligere beskæftigelse, uddannelse etc., inddrages i vurderingerne.

Der indgår otte virksomheder i undersøgelsen, som er meget forskellige hvad angår størrelse og brancheområde, ligesom der både er offentlige og private enheder. Virksomhederne har dog det til fælles, at de alle er fra brancheområder, hvor AMU-Center Vendsyssel udbyder uddannelser, og alle har haft ansatte på AMU-kurser. Der er altså tale om virksomheder, der har en præference til AMU. De enkelte virksomheder vil blive nærmere præsenteret i et efterfølgende afsnit.

Kapitel 2

Behov for et bredere fokus på efteruddannelse

Når der i disse år er så omfattende fokus på både (efter)uddannelse og uddannelsesplanlægning, skal det ses som en naturlig konsekvens af de skærpede krav, der stilles til både private og offentlige organisationer. Krav om stigende effektivitet, behov for fleksibilitet og kundetilpasning og øget konkurrence har på afgørende vis udfordret virksomhederne. Dette oplagt i forhold til den private sektor. Men også offentlige organisationer mærker i høj grad udviklingen i form af udlanceringer, politiske og folkelige krav om bedre kvalitet og service.

Svaret på disse udfordringer har været en fortsat teknologisk udvikling (ikke mindst i form af informationsteknologi), nye former at organisere arbejdet på, og ikke mindst nye og skærpede krav til medarbejderne. Udviklingen har medført, at den menneskelige arbejdskraft, uafhængig af placering i organisationen, anses som den væsentligste ressource i bestræbelserne på at modsvare de udfordringer, både offentlige og private virksomheder møder i dag.

En undersøgelse af danske forhold gennemført i 1996 viser, at kravene til de ansatte i den private sektor er skærpet, og det er især i forhold til kvalifikationer af almen-faglig og holdningsmæssig karakter, så som evnen til at kunne samarbejde. Medarbejderne er fleksible og omstillingsparate, kvalitetsbevidsthed, at medarbejderne udviser ansvarlighed overfor arbejdsopgaverne osv. (Gjerding (red), 1997).

Undersøgelsen viser ligeledes, at denne udvikling er mest udtalt i virksomheder under stort konkurrencepres, inden for sektorer præget af høj vækst, og som en konsekvens heraf, er underlagt stor procesteknologiske foranderlighed, hyppige skift i produktsortiment og løbende arbejdsorganisatoriske ændringer.

Et udslag af udviklingen på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt er et stigende uddannelsesniveau hos arbejdsstyrken. Stadig flere erhvervsaktive har en videregående eller faglig uddannelse, mens antallet af ufaglærte, forstået som personer uden en kompetencegivende uddannelse, er faldende. Ligeledes har der gennem de senere år været den tidligere nævnte massive opprioritering af voksen- og efteruddannelse, med henblik på at sikre, at den nuværende arbejdsstyrke vil kunne følge med udviklingen.

Problemet er bare, at der ikke i tilstrækkeligt omfang er opnået synlige resultater af denne prioritering af voksen- og efteruddannelse. Dette endda selvom området over en årrække har fået tilført betydeligt flere økonomiske ressourcer. De manglende resultater må nødvendigvis have indgået i overvejelserne i forbindelse med den nye ny voksen- og efteruddannelsesreform fra år 2000. Reformen har medført beskæringer i aktiviteten.

Til at eksemplificere de manglende resultater, kan i rækkefølge nævnes:

- Effekten af aktiveringsindsatsen overfor langtidsledige udebliver i forhold til et med rimelighed forventet resultat, hvilket bl.a. ses af en undersøgelse udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1999a). Dette tema har også afstedkommet en debat om det rimelige i at aktivere visse grupper, hvis muligheder for at vende tilbage til ordinær beskæftigelse er meget små, og hvis engagement og motivation for uddannelse er lav eller direkte negativ.

- Der er begyndende flaskehalse på arbejdsmarkedet. Det gælder ikke kun i forhold til ingeniører og IT-medarbejdere. En undersøgelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999b) viser, at flere virksomheder heller ikke kan få besat stillinger for faglærte og ufaglærte. Det er tilmed vurderingen, at problemet med flaskehalse kun står ved sin begyndelse. Det vil stige markant ved fortsat lav ledighed og en beskeden tilgang af unge til arbejdsmarkedet de kommende år.
- Danmark har, set i forhold til de øvrige vestlige økonomier, en lav produktivitet (Lundvall, 1999).
- Det er stadig bestemte grupper, der deltager i efteruddannelse trods intentioner om, at efteruddannelse bl.a. skal være med til at udjævne sociale og fordelingsmæssige uligheder gennem opkvalificering af kortuddannede.

Efteruddannelse er først og fremmest et tilbud til nøglemedarbejdere og personer med en videregående uddannelse. Selv i de mest udviklingsorienterede dele af den private sektor, er det kun ca. halvdelen af de ansatte, der over en treårig periode har deltaget i efteruddannelsen (Voxted, 1998), og den offentlige sektor prioriterer ikke efteruddannelse nævneværdigt højere (IFKA, 1998). Hertil kommer, at efteruddannelse især gennemføres på store virksomheder til trods for, at der har været gjort en stor indsats for at få de små og mellemstore virksomheder med gennem særlige forsøgsordninger mv.

Som årsag til problemerne peges der fra alle sider samstemmende på, at der ikke er tilstrækkelig sammenhæng mellem indholdet i efteruddannelsen og den arbejdsmæssige virkelighed. De to sfærer fungerer adskilt, hvorfor den viden, der opnås i institutionel offentlig efteruddannelse, ikke finder anvendelse i arbejdssammenhænge.

Svaret på denne udfordring er uddannelsesplanlægning, hvilket fuldt er erkendt af alle aktører på arbejdsmarkedet. Der er gennem de sidste 10 år udviklet adskillige metoder og værktøjer til dette formål. Endvidere har de mange reformer inden for voksen- og efteruddannelse bl.a. haft til formål at gøre tilbuddene mere relevante i forhold til erhvervslivets behov. Endelig er der afsat forsøgsmidler i flere omgange med det formål at kvalificere anvendelsen af (offentlig) efteruddannelse.

Den gode leverance

Det er under indtryk af hele denne udvikling man skal se begrebet ”den gode leverance”. Den gode leverance er en samlet overskrift for Arbejdsministeriets, konkret Arbejdsmarkedsstyrelsens, bestræbelser på at udvikle AMU-uddannelserne til bedre at matche (erhvervslivets) behov. Dette i første omgang i forhold til AMU-centrene, som Arbejdsministeriet har direkte under deres resort. Men tanken er på sigt også at brede konceptet ud til erhvervsskoler og andre udbydere af AMU-uddannelser (Lange, 1997).

Det skal til dette bemærkes, at erhvervsskoler og andre udbydere afvikler omkring halvdelen af alle aktiviteter i AMU regi.

Arbejdsmarkedsstyrelsen ambition er, at

”Den gode leverance” skal sikre AMU-centrene en rolle som professionelle kursusudbydere, der kan indgå i dialog med virksomheder og andre brugere, der står overfor en kompleks kompetence- og organisationsudvikling (i.bid:50)”.

Dette indebærer, at uddannelsesinstitutionernes leverance ikke kun begrænser sig til uddannelse, men også aktiviteter i tilknytning, set i et naturligt flow, gennem:

Før, i form af analyser og rådgivning ved omstillingsprocesser, kompetenceafklaring, uddannelsesplanlægning, behovsanalyser mv.

Under, i form af (efter)uddannelse, der løbende tilpasses og målrettes forventninger og behov.

Efter, ved effektvurderinger, generel opfølgning, konsulenttydelser ved implementering mv.

Fokus flyttes altså fra kun at beskæftige sig med selve uddannelsen til hele processen for kvalificering. Og dermed også ændrede roller for både uddannelsesinstitutionerne og de enkelte undervisere. De står fremover også med et ansvar for, at den uddannelse, der leveres, er relevant, og at resultatet bliver anvendt af den enkelte og implementeret i virksomheden.

Kapitel 3

Hvem er de ufaglærte?

Ufaglærte er, overordnet set, en fællesbetegnelse for personer på arbejdsmarkedet uden en kompetencegivende erhvervsrettet uddannelse.

Begrebet har i mange år været forbundet med de store grupper af både mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, der med 7 års skolegang fra den stråttækte i en meget ung alder enterede arbejdsmarkedet i rutineprægede stillinger, først inden for landbruget, og senere overvejende inden for industrien. Men tiden og udviklingen har minimeret denne gruppe på arbejdsmarkedet, og ufaglærte er i dag en langt mere sammensat størrelse, hvoraf mange har et endog meget højt kvalifikationsniveau.

For det første er der i dag ni års obligatorisk skolegang, og ikke som tidligere kun syv. Herudover har mange af dem, der betegnes som kortuddannede, en skolemæssig overbygning. Dette først og fremmest i form af det 10. skoleår. Ligeledes har tidligere tiders store ungdomsledighed haft den konsekvens, at mange står med et forældet basisår fra en erhvervsuddannelse. Fælles for disse grupper er det, at de er ufaglærte med 10 års skolegang. Hertil kommer så, at der også fra gymnasieskolen rekrutteres til de ufaglærtes rækker. De meget store optag, i nogen dele af landet op mod halvdelen af en ungdomsårgang, på studieforberedende uddannelser, har været mere end optaget på de videregående uddannelser. Resultatet har været, at personer med en studentereksamen eller tilsvarende er søgt ud på det ufaglærte arbejdsmarked.

For det andet har de mange og udvidede muligheder for erhvervsrettet efteruddannelse gjort, at visse kategorier af ufaglærte i dag har opnået en formel kompetence, der er fuldt på højde med faglærte. Et eksempel er svejsere, hvor faglærte og ufaglærte mange steder arbejder side om side uden forskel i opgaver, aflønning og ansættelsesbetingelser.

Endelig for det tredje har udviklingen skabt behov for arbejdsfunktioner, der stiller krav, det ikke er muligt at indfri gennem det eksisterende uddannelsessystem. En del ufaglærte har i en kombination af intern læring og leverandørkurser opnået et kvalifikationsniveau, der gør dem i stand til at varetage endog meget varierende og komplicerede arbejdsopgaver.

Som det fremgår er ufaglærte altså en utroligt sammensat gruppe, der strækker sig fra ansatte med en beskeden, ofte forældet, uddannelsesbaggrund og store problemer med at fastholde en position på arbejdsmarkedet, til specialarbejdere, hvis unikke kvalifikationer afstedkommer både en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, et højt lønniveau og et udviklende arbejde.

Det ufaglærte arbejdsmarked

Udviklingen på arbejdsmarkedet er gået i retning af et stadig højere uddannelsesniveau anskuet ud fra grunduddannelse. Til gengæld er andelen af ufaglærte, forstået som kortuddannede, faldet. Dette ses af nedenstående tal fra Disko-undersøgelsen. Medarbejderne opdeles i følgende fire kategorier:

1. Ansatte med en længerevarende videregående uddannelse (LVU).
2. Ansatte med en kort eller mellemlang videregående uddannelse (KVU).
3. Faglært ansatte.

4. Ufaglært ansatte.

Tabel 1; Andelen af medarbejdere inden for brancheområder, fordelt på uddannelsesbaggrund, i hhv. 1990 og 1994

	LVU		KVU		Faglig uddannelse		Ufaglærte	
	1990	1994	1990	1994	1990	1994	1990	1994
Nærings- og nydelsesmiddel	1,7	2,2	5,5	6,7	38,5	41,3	54,4	49,8
Tekstil og beklædning	0,6	1,2	5,0	6,7	32,1	34,9	62,2	57,2
Træ, papir og grafisk	2,1	2,4	10,8	12,3	42,2	45,4	44,8	39,9
Olie-, kemi og plast	6,1	7,2	12,1	13,8	39,6	40,7	42,3	38,4
Sten, ler og glas	1,9	2,2	9,8	10,2	37,9	40,0	50,4	47,6
Jern og metal	1,8	2,1	11,9	12,8	43,2	44,6	43,1	40,5
Møbel og anden industri	1,1	1,4	6,6	8,5	39,2	40,7	53,1	49,2
Bygge og anlæg	0,8	1,1	8,3	9,2	52,3	53,9	38,6	35,8
Autoreparation og service	0,4	0,4	2,7	3,4	59,8	61,7	37,1	34,5
Engroes og agentur	3,0	3,8	12,4	13,7	53,7	53,4	30,9	29,1
Detailhandel og reparation	0,8	0,8	2,3	3,0	46,3	48,1	50,6	48,2
Hotel og restaurant	0,5	0,8	1,6	2,2	26,6	29,5	71,3	67,4
Transport	0,7	0,6	5,6	6,3	38,9	42,1	54,8	51,0
Udlejningsejendomme	0,8	0,8	7,7	8,2	44,8	50,6	46,7	40,4
Forretningsservice	16,4	18,5	23,6	25,2	31,0	30,1	29,1	26,2
Total	2,7	3,2	10,5	11,6	42,7	44,2	44,1	41,0

Kilde: DISKO-Survey & IDA-data N=142,221

Udviklingen i retning af færre ufaglærte kan ikke kun tilskrives, at disse jobfunktioner nedlægges. Der er også et stigende antal faglærte, der søger over i ufaglærte jobfunktioner. I 1990 blev 20,5 pct. af de ufaglærte jobfunktioner varetaget af faglærte, mens tallet i 1994 var steget til 24,6 pct. (Kristensen & Voxted, 2000).

Årsagen til dette kan være mange. Arbejdsforholdene er i en række tilfælde bedre for ufaglærte, ligesom der kan ligge lønmæssige argumenter bag. Der er flere eksempler på, at ufaglærte grupper inden for industrien har både højere løn og mere regulære arbejdstider end faglærte i nogle af serviceerhvervene. Det kan også skyldes, at der inden for visse grupper af faglærte er stor ledighed, hvorfor de søger over i andre områder. Perioden fra 1990 til 94, hvor disse tal stammer fra, ligger umiddelbart før og i starten af opsvinget i beskæftigelsen, og tiden her var præget af en vis ”gøgeungeeffekt”.

Endelig er andelen af befolkningen, der får en kompetencegivende uddannelse stigende, hvilket afspejler sig på arbejdsmarkedet, uden det nødvendigvis er udtryk for en bevidst efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft.

Men årsagen til, at arbejdsgiverne i stigende omfang vælger faglærte i ufaglærte jobfunktioner, må alt andet lige også bygge på, at de har nogle fortrin frem for ufaglærte, og at et af disse fortrin er deres kvalifikationer. Case-studier, der afdækker ufaglærte jobfunktioner underlagt forandringer, viser, at forandringer stiller nye og skærpede krav, der også omfatter almen-faglige og personlige kvalifikationer (Sommer & Sørensen, 1998; Abrahamsen m.fl., 1999; Voxted, 1999a). Ansatte med en faglig baggrund vil i vid udstrækning have tilegnet sig de efterspurgte og forventede almen-faglige og personlige kvalifikationer gennem deres uddannelse. Ligeledes skal man ikke undervurdere den betydning, det har, at faglærte qua deres uddannelse har deltaget i undervisning både på arbejdspladsen og gennem erhvervsskolesystemet. Det at være fortrolig med at modtage undervisning og deltage i læringsforløb er i sig selv en afgørende kvalifikation, især i situationer, hvor der i forbindelse med arbejdet stilles specifikke krav, som de ansatte kun kan indfri gennem forudgående og målrettet træning og efteruddannelse.

De ufaglærtes ansættelsesmønstre

Det er en vigtig pointe, at den store anvendelse af numerisk fleksibilitet¹ på arbejdsmarkedet i vid udstrækning skyldes de ufaglærte jobfunktioner. Den arbejdskraft, der efterspørger denne type af job, udgør samlet set en fleksibel arbejdsstyrke. Forstået på den måde, at de udviser en høj grad af mobilitet overfor de mange jobåbninger, der opstår på arbejdsmarkedet for stillinger uden krav til forudgående uddannelse (Hussain & Geertsen, 1998). Forholdet ses også i Disko-undersøgelsen. Kun 17 pct. af de ufaglærte, der i 1990 var ansat i de virksomheder, der indgår i undersøgelse, har haft et konstant ansættelsesforhold samme sted frem til 1994. Det tilsvarende tal for de faglærte er 28,4 pct. (Voxted, 1999b).

Den høje mobilitet er et af de afgørende fortrin ved det danske arbejdsmarked. Arbejdskraften søger hen, hvor der er aktuelle behov, ligesom den fleksible personaleanvendelse gør det muligt for virksomhederne at tage nogle større chancer hvad angår ordretilgang eller opstart af ny produktion. Men som alle andre fordele har også denne nogle mindre heldige sider. For det første betyder en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor den enkelte er afhængig af hele tiden at kunne finde nye jobåbninger, en større risiko for ledighed og i yderste konsekvens marginalisering fra arbejdsmarkedet. For det andet er virksomhedernes incitament for at investere i efteruddannelse lille, da der er stor sandsynlighed for, at arbejdskraften skifter til et andet ansættelsessted. Dette er i udtalt grad gældende for de ufaglærte medarbejdere, mens der blandt ansatte med en videregående uddannelse er større tradition for længere tilknytning til den samme virksomhed, og dermed også et større incitament for virksomheden til at investere i opkvalificering af personen.

Ufaglærte og ledighed

Adskillige undersøgelser har gennem årene peget på, at uddannelse er en udslagsgivende faktor for ledighed. Ufaglærte har langt større risiko for ledighed end personer med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.

Dette gælder både i forhold til risikoen for ledighed, og hvad er af større betydning; de ufaglærte bliver i større omfang langtidsledige. Ved langtidsledige henvises til personer med mere end 70 pct. ledighed set over en treårig periode.

¹ Numerisk fleksibilitet er når virksomheden sikrer sig den ønskede og nødvendige arbejdskraft gennem ansættelser og afskedigelser

At ufaglærte har større risiko for at blive ledige fremgår af sammensætningen i andelen af ledige i 1995, fordelt på uddannelse (Andersen, 1995):

- 47 pct. havde ingen kompetencegivende uddannelse,
- 39 pct. havde en erhvervsfaglig uddannelse,
- 14 pct. havde en videregående uddannelse.

Tallene kan naturligvis dække over, at mange ufaglærte har forholdsmæssigt mange korte ledighedsperioder som følge af hyppige jobskift. Dette er også noget af forklaringen, men langt fra den hele. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser, at der er en sammenhæng mellem manglende kompetencegivende uddannelse og langtidsledighed:

Tabel 2; Marginaliseringsprocent set i forhold til uddannelseslængde (år)

Uddannelsens længde i år	0	0-3,5	3,5-4,75	4,75-6,5	6,5-	Alle
Procentvis andel af arbejdsstyrken der marginaliseres pr. år	1,65	1,58	0,87	0,71	0,97	1,43

Kilde: Hussain, M. A. & Geerdsen, L. P., 1998

Det er dog nok så interessant, at i de A-kasser, der fortrinsvist har faglærte og højtuddannede som medlemmer, er der en procentvis højere andel af de ledige, der er langtidsledige, end i A-kasser, der organiserer overvejende ufaglærte grupper (Bonke (red.), 1997). Personer med en faglig eller videregående uddannelse er altså generelt set i mindre risiko for at blive berørt af ledighed, men til gengæld er risikoen for at blive langtidsledig relativt større. Udviklingen inden for en række jobs med krav om en faglig eller videregående uddannelse går så stærkt, at selv en kortere periodes fravær gør, at det er vanskeligt at vende tilbage.

Efteruddannelse af de ufaglærte

De senere års opprioritering af efteruddannelse har i udtalt grad haft fokus rettet mod de kortuddannede med det erklærede formål at opkvalificere netop denne gruppe. Der er dog ikke meget der tyder på, at indsatsen er lykkedes. I det mindste ikke for kortuddannede i beskæftigelse, jf. nedenstående tal, der stammer fra et survey IFKA udarbejdede for LO omhandlende kompetenceudviklingen på det danske arbejdsmarked (IFKA, 1998). Der tages i fremstillingen afsæt i den lønmodtagerundersøgelse, der blev gennemført som en del af projektet, og som omfatter 500 ansatte inden for både den private og offentlige sektor.

Ud fra dette materiale sammenlignes efteruddannelsesmønstre for ufaglærte i forhold til de på arbejdsmarkedet, der har en kompetencegivende (faglig eller videregående) uddannelse. Ufaglærte defineres som ansatte uden nogen erhvervskompetencegivende uddannelse. Gruppen udgør 100 respondenter, svarende til 20 pct.

Tallene er indsamlet i 1998 og dækker derfor perioden efter en række af de store initiativer indenfor voksen- og efteruddannelse. De giver derfor mulighed for at belyse effekten af de senere års massive satsning på området:

Tabel 3; Deltagelse i erhvervsorienteret efteruddannelse fordelt på kursusudbydere, set over 12 måneder:

	Ingen erhvervs-uddannelse	Anden uddannelse
	%	%
Arbejdspladsen	16,0	27,5
AMU-Center	12,0	7,8
Handels- og købmandsskole	3,0	4,0
Handelshøjskole	1,0	3,0
Teknisk skole	3,0	5,8
VUC	3,0	1,8
Universitet	0,0	1,3
Privat kursusudbyder	0,0	19,4
Fagforening	8,0	11,3
Arbejdsgiverorganisationer	3,0	4,8
Oplysningsforbund	1,0	3,3
Nej (ikke deltaget i efteruddannelse)	59,0	42,6
Andre	2,0	8,1
Antal afkrydsninger (mulighed for dobbeltsvar)	111	558

Kilde: IFKA

Det fremgår med alt tydelighed, at det fortsat er de på arbejdsmarkedet, der har en kompetencegivende uddannelse, der også i størst omfang deltager i efteruddannelse. Inden for en periode over et år er det kun 40 pct. af de ufaglærte, der har deltaget i efteruddannelse mod næsten 60 pct. blandt ansatte med en uddannelse. Tilmed viser materialet, at AMU-centrene, der er etableret primært med henblik på at opkvalificere de ufaglærte, kun er blevet benyttet af 12 pct. af dem uden en erhvervsuddannelse. Hertil kommer så, at ufaglærte kun i mindre omfang deltager i aktiviteter på handelsskoler, tekniske skoler og VUC.

Til sammenligning viser Disko-undersøgelsen, at antallet af ufaglærte beskæftigede, der deltog i AMU-kurser i 1993 også var på 12 pct. Altså det samme som i 1998. Der skal imidlertid tages en række forbehold overfor denne direkte sammenligning. For det første bygger tallene fra 1998 på et lille grundlag, 100 respondenter, hvilket naturligvis udgør en usikkerhedsfaktor. For det andet omfatter tallene fra 1998 både ansatte fra den offentlige og fra den private sektor, mens Disko-undersøgelsen kun omfatter private ansatte. Men fortsat er der et klart billede af, at det stigende aktivitetsniveau i offentligt regi ikke er kommet flertallet af de ufaglærte i beskæftigelse til gode.

Tallene viser derimod, at faglærte i stigende grad anvender AMU-centrenes tilbud. Næsten 8 pct. af ansatte med en uddannelse har deltaget i kurser på AMU-centre. Qua AMU-systemets adgangsbetingelser vil dette være personer med en erhvervsfaglig uddannelse. Dette er naturligvis

delvis et udslag af, at AMU-loven har ændret de ellers skarpe grænser mellem kurser for hhv. faglærte og ufaglærte. Men det kan også være udtryk for, at faglærte i stigende omfang søger over i jobs, der traditionelt har været besat af ufaglærte, og i den forbindelse bruger de korte og målrettede AMU-kurser til at sikre sig de nødvendige kvalifikationer. Det kan eksempelvis være en butiksuddannet, der bliver rengøringsassistent på et sygehus, og i den forbindelse deltager i rengøringsbranchens grundkursus.

Et andet tankevækkende resultat af undersøgelsen er, at ikke én uden kompetencegivende uddannelse har deltaget i privat efteruddannelse. Som tidligere beskrevet er dette i stor omfang en negativ konsekvens af den høje mobilitet på det danske arbejdsmarked, en mobilitet, der især er udtalt blandt ufaglærte. Dette strukturelt betingede forhold reducerer virksomhedernes incitament afgørende for at efteruddanne den ufaglærte del af arbejdsstyrken, trods et af alle parter erkendt behov. Af samme årsag vil enhver form for brugerbetaling på efteruddannelse af kortuddannede uundgåeligt føre til, at denne gruppe i endnu mindre grad efteruddannes, end tilfældet er i dag.

Endvidere viser tallene fra IFKAs survey, at de ufaglærte selv angiver, at de har ringere muligheder for at deltage i kurser og uddannelser i forbindelse med arbejdet end uddannede. 44 pct. af de ufaglærte har ifølge dem selv gode muligheder for deltagelse, mens det tilsvarende tal for uddannede er på 57 pct. Skal man pege på noget positivt er det, at der efterfølgende spørges til om mulighederne er blevet forbedret, forringet eller de samme, og her angiver 24 pct. af de ufaglærte, at mulighederne er forbedret, mod 18 pct. for de uddannede. Der syntes altså, som det lille lys i mørket, at være en stigende forståelse for, at også ufaglærte skal have mulighed for løbende opkvalificering.

Omvendt viser tallene fra IFKA også, at de ufaglærte selv kan være med til at forbedre deres muligheder. 60 pct. af de uddannede angiver, at egne ønsker har været årsagen til, at de er kommet på efteruddannelse, mens det for de ufaglærte kun er 35 pct. I det hele taget viser tallene, at de uddannede er mere interesseret i at deltage i efteruddannelse. Manglende interesse og motivation spiller altså også ind som svar på, hvorfor ufaglærte i mindre grad deltager i efteruddannelse.

Kapitel 4

Præsentation af undersøgelsens virksomheder

Virksomhed 1: Større metalindustri med ca. 300 ansatte, heraf de 200 i produktionen. Af disse 200 er der ca. 20 faglærte, alle placeret i funktioner som reparation, vedligeholdelse, maskinopsætning etc., mens den resterende del af arbejdsstyrken er operatører uden krav om forudgående faglig eller videregående uddannelse. Interviewet er med virksomhedens produktionschef. Der indgår 11 skemaer i undersøgelsen fra virksomheden. Virksomheden betegnes ”metalindustri” i den videre fremstilling.

Virksomhed 2: Træindustri med ca. 150 ansatte, heraf 30 funktionærer og 30 faglærte. De øvrige ansatte er ufaglærte. Interviewet er med en arbejdsleder. Der indgår 4 skemaer i undersøgelsen fra virksomheden. Betegnes efterfølgende ”træindustri”.

Virksomhed 3: Entreprenør- og murervirksomhed med 36 ansatte. Interviewet er gennemført med virksomhedens ejer og leder. Der indgår 7 skemaer i undersøgelsen fra virksomheden. Betegnes efterfølgende ”byggevirksomhed”.

Virksomhed 4: Maskinstation, der ud over dette forretningsområde også har entreprenørarbejde. Virksomheden har 13 ansatte. Interviewet er gennemført med virksomhedens ejer og leder. Der indgår 4 skemaer i undersøgelsen. Betegnes efterfølgende ”maskinstation”.

Virksomhed 5: Virksomhed inden for personbefordring. Virksomheden har, set over et år, ansatte svarende til ca. 45 årsværk. Virksomheden har betydelige udsving i beskæftigelsen over året, med spidsbelastning i sommerperioden. Interviewet er gennemført med virksomhedens administrative chef, der samtidig er personaleansvarlig. Der indgår 5 skemaer i besvarelsen fra virksomheden. Betegnes efterfølgende ”transportvirksomhed”.

Virksomhed 6: Lager- og emballeringsvirksomhed inden for fødevaresektoren. Virksomheden har 60 ansatte, hvoraf de 45 er i ufaglærte jobfunktioner. Interviewet er gennemført med virksomhedens direktør. Der indgår 17 skemaer i besvarelsen fra virksomheden. Angives i den videre fremstilling som ”lagervirksomhed”.

Virksomhed 7: Værkstedsenhed i større statslig organisation. Den har 128 ansatte, hvoraf en del er placeret på lokaliteter andre steder i landet end i Vendsyssel. Interviewet blev gennemført med enhedens administrative leder, der samtidig er personaleansvarlig. Der indgår 5 skemaer i besvarelsen fra virksomheden. Betegnes i den videre fremstilling som ”offentligt værksted”.

Virksomhed 8: Rengøringsenhed på sygehus. Organisationen har i alt ca. 1.400 ansatte, hvoraf rengøringsenheden udgør omkring 160 medarbejdere. Disse er fordelt på to lokaliteter. Interviewet blev gennemført i den største af de to. I dette interview deltager modsat de øvrige to personer; hhv. den øverste leder af servicefunktionen og den daglige leder af rengøringsafdelingen. Der indgår 12 skemaer i undersøgelsen fra virksomheden. Indgår som ”offentlig rengøringsafdeling” i den videre fremstilling.

Gennemgang af surveyundersøgelse

Surveyet bygger på et spørgeskema besvaret af 65² ansatte i de otte case-virksomheder (spørgeskemaet fremgår af bilag 1). Skemaet er delt ud til ansatte, der har opnået beskæftigelse i de respektive virksomheder inden for de forudgående 12 måneder. I det offentlige værksted er perioden dog 36 måneder grundet en meget lille personaleomsætning. Antallet af skemaer, der indgår fra hver enkelt virksomhed, fremgår af det foregående afsnit. Skemaerne er indsamlet fra august 1999 til november 1999.

Surveyets primære sigte er at underbygge eller problematisere udsagn fra interviewene med virksomhedslederne. Dette i form af, at de ansattes uddannelse, joberfaring og kontaktparametre til virksomheden holdes op mod det billede, den interviewede leder tegner af rekrutterings- og ansættelsespraksis. Med denne metode er det muligt både at 1) registrere sammenfald, og dermed bekræfte lederens praksis, 2) registrere modsætninger mellem lederens udsagn og uddannelse/anden baggrund hos dem, der opnår ansættelse, 3) identificere uddannelse eller erhvervserfaring som eventuelt ophav til at indfri formulerede krav og forventninger ved ansættelse.

Materialet udgør endvidere i sig selv et datagrundlag, hvorefter der udledes og præsenteres resultater på tværs af de otte virksomheder. De otte virksomheder spænder bredt, hvad angår brancher, herunder omfatter materialet både private og offentlige virksomheder, og dækker desuden over varierende virksomhedsstørrelser. Den mindste virksomhed har 13 ansatte, den største har i alt ca. 1.400 medarbejdere.

Der skal ved brug af materialet til dette formål dog fremdrages nogle væsentlige forbehold ved dets kvantitative udsagnskraft.

For det første er antallet af besvarelser beskedent; 65 i alt.

For det andet er materialet indsamlet i en enkelt region: Vendsyssel.

For det tredje indgår udelukkende virksomheder, der har anvendt kurser på AMU-centre til virksomhedsnær efteruddannelse.

Materialet er dog, disse forbehold til trods, af en sådan karakter, at der kan udtrækkes indikatorer hvad angår kvalifikationsmønstre og rekruttering af ansatte til ufaglærte jobfunktioner, og på visse punkter indeholder materialet så markante resultater, at det kombineret med interviewene danner grundlag for mere generelle og almengyldige konklusioner.

² Der er kasseret 15 skemaer ud over de 65, fordi de falder uden for undersøgelsens kriterier. Primært fordi de har været ansat mere end 12 måneder i pågældende virksomhed.

Hvad angår fordeling ud fra køn, som er sam-varierende størrelser for en række af de resultater, der præsenteres i artiklen, er der en overvægt af mænd:

Tabel 4: Ansatte fordelt efter køn:

Køn	Antal
a. Kvinder	28
b. mænd	37

$N=65$

Materialet omfatter, med en undtagelse, udprægede mande- eller kvindearbejdspladser. Rengøringsenheden er en ren kvindearbejdsplads, hvad angår de i denne undersøgelse indsamlede skemaer, mens lagervirksomheden er blandet. I de øvrige seks enheder er der enten kun eller i dominerende grad modtaget skemaer fra mænd.

Fordelt på alder ser populationen ud som følgende:

Tabel 5: Ansatte fordelt efter alder:

Alder	Antal
a. –30 år	19
b. 31-40 år	20
c. 41-50 år	14
d. 51- år	10
e. Uoplyst	2

$N= 65$

Aldersmæssigt er der en klar overvægt af yngre personer. Kun godt en tredjedel af de personer, der indgår er over 40 år. Dette skal overvejende tilskrives, at der er tale om nyansættelser. Der er en højere mobilitet blandt yngre.

Rekruttering af ufaglærte

Et af de punkter, hvor materialet må anses for at have en mere generel udsagnskraft, er i forhold til de kontaktparametre, der anvendes ved rekruttering til ufaglærte jobfunktioner. Trods det relativt beskedne antal skemaer, undersøgelsen bygger på, er det overordentligt udtalt, at der tages uigennemsigtige kanaler i brug til at skabe kontakt mellem virksomhed og ansøgere til ufaglærte stillinger:

Tabel 6: Måder de ansatte har fået kontakt til virksomheden:

Metode til kontakt	N
a. Gennem personlige bekendte, der orienterede om jobmulighed	22
b. Ved uopfordret henvendelse til virksomheden	33
c. Gennem stillingsannoncer	3
d. Gennem fagforeningen	2
e. Gennem Arbejdsformidlingen	6
f. Andet	1
g. Ikke oplyst	2

Kilde: Survey-undersøgelse, N=69³

53⁴ af de adspurgte angiver at have opnået deres nuværende job gennem hvad der kan betegnes som uigennemsigtige kanaler. Altså kanaler, hvor stillingerne ikke udbydes åbent med det formål at tiltrække den bedst kvalificeret. I stedet foregår rekrutteringen i lukkede kredse, hvor kun en begrænset skare, ofte bare en enkelt person, får mulighed for at opnå stillingen. Det drejer sig i denne undersøgelse om, at man enten har et personligt bekendtskab, der har ført til arbejde, eller man har fået jobbet som udløber af en personlig forespørgsel om arbejde i virksomheden, eller er anvist gennem fagforeningen⁵. Disse rekrutteringskanaler omfatter 82 pct. af stillingerne.

Supplerende er en betydningsfuld rekrutteringskanal personer, som har haft en tilknytning til virksomheden som vikarer eller lignende. Eksempelvis har en række af virksomhederne deltaget i jobrotationsprojekter, hvor igennem de har haft ansatte for en kortere periode. Såfremt disse i denne periode har givet virksomheden et godt indtryk af sig selv, og der opstår en jobåbning, vil de naturligvis have et afgørende fortrin frem for andre. To af virksomhederne nævner i øvrigt jobrotationsprojekter eksplicit som rekrutteringskanal.

Interviewene i alle otte organisationer underbygger det forhold, at kontakten til ansøgere går gennem uigennemsigtige kanaler. Fælles for alle virksomhederne er, at de kun anvender begrænset tid ved ansættelse i ufaglærte jobfunktioner, ligesom de ikke afsøger mulighederne bredt. Når de har fundet en velegnet kandidat, ansætter de pågældende, og der har sjældent været en forud fastlagt procedurer eller anden form for systematik i den måde, pågældende er fundet frem.

Alle otte organisationer nævner uopfordrede ansøgninger i form af personlig henvendelse som et godt grundlag at rekruttere ud fra. Henvendelsen viser i sig selv det initiativ, som af alle anses som det mest afgørende. En af virksomhederne siger ligefrem, at dette er altafgørende, ud fra argumentet, at hvis de alligevel ikke kan indfri jobkravene, vil man relativt hurtigt kunne skille sig

³ Nogle af skemaerne angiver både uopfordret henvendelse og personlig kontakt som årsag.

⁴ Dobbelt svar tæller kun en gang

⁵ Når fagforeningen angives som en uigennemsigtig kanal skyldes det, at jobbet ikke slås op og kommer til kendskab for en bredere kreds, men anvises til en bestemt person.

af med dem igen. Selvom dette kan virke meget barskt, hvad vedkommende også selv er inde på, så har det den sociale dimension, at alle får en fair chance.

De to industrivirksomheder (metalindustri og træindustri) og de to offentlige organisationer (offentligt værksted og offentlig rengøringsafdeling) har skabt en systematik ved uopfordrede henvendelser, i form af et skema, der oplyser om personlige data og kvalifikationer/arbejdserfaring. Disse skemaer tages i anvendelse ved ansættelse, og sikrer derved en vis forudgående vurdering ved udvælgelse af emner til ansættelse. Også transportvirksomheden har en sådan procedure, men oplever alligevel konstant at have mangel på arbejdskraft, især i spidsbelastningsperioderne, hvilket gør, at der reelt ikke foregår en udvælgelse eller sortering. Alle med de formelle kvalifikationer kommer i betragtning.

De øvrige 3 organisationer nøjes med at registrere navne og retter henvendelse ved opstået mangel på arbejdskraft.

Et andet alternativ til formelle rekrutteringskanaler, som alle otte organisationer anvender og tillægger stor betydning, er brugen af eksisterende medarbejdere som kontaktled til nye i mangelsituationer. I de seks private organisationer spørger man direkte de ansatte ved mangel på arbejdskraft, om de kender og kan anbefale nogen til jobbet. I metalindustrien og lagervirksomheden angives dette som den vigtigste rekrutteringskilde. I de offentlige organisationer anvendes denne metode også, forstået på den måde, at ved ledige stillinger forhører man sig hos de ansatte, om de kender nogen, de kan anbefale at søge. Regler om formelle kriterier og opslag gør, at man ikke på samme måde som i det private kan bruge metoden direkte. Men de fortæller mig, at det er regler, der afskærer fra metoden. Man finder faktisk, at personlige henvendelser og kontakt via eksisterende ansatte er de ideelt set mest optimale rekrutteringskanaler.

I interviewene spørger jeg til anvendelse af og erfaringer med en række gennemsigtige kanaler. Det gennemgående svar var, at de ikke er nødvendige for at sikre sig kvalificerede medarbejdere, ligesom de ikke er nogen garanti for, at ansøgerne bliver bedre. I den forbindelse spiller det en ikke uvæsentlig rolle, at de danske afskedigelsesregler er så liberale som tilfældet. Såfremt det viser sig, at en medarbejder ikke lever op til forventningerne, er det relativt enkelt og billigt at skille sig af med pågældende igen. Hertil kommer, at netop den personlige reference hos eksisterende ansatte, eller at personen gennem henvendelse har udvist en aktiv interesse for arbejdet, opfattes af de interviewede som en vis garanti for, at de ansatte kan leve op til forventningerne. Den samme tillid nærer man ikke til formelle kanaler.

En af de interviewede sagde direkte, at man risikerer at få alle dem, som skal søge et job for at blive i A-kassen. Det er netop dem man ønsker at få siet fra gennem personlige henvendelser og anbefalinger fra allerede ansatte.

Dette gælder eksempelvis annoncering. Et par af virksomhederne fravælger annoncering, da man ikke syntes, det har haft den ønskede effekt i form af et mere optimalt rekrutteringsgrundlag. Hertil kommer, at annoncering i eksempelvis dagspresse opfattes som dyrt. Metalvirksomheden har også fravalgt annoncering, men her er begrundelsen det paradoksale, at redskabet var for effektivt. Antallet af henvendelser efter en endda beskeden annoncering var så overvældende, at man nærmest druknede i administration som følge af ansøgninger. Det betød dels, at man ikke kunne nå eller havde behov for at behandle de mange henvendelser, dels medførte det en vis belastning PR-mæssigt, idet man tilsvarende måtte skuffe utrolig mange. Da træindustrien annoncerede havde man delvis samme oplevelse. Ens med metalindustrien var et stort antal henvendelser. Men til forskel følte man ikke, at man fik flere kvalificerede ansøgere ud af det. Begge virksomheder fandt erfaringerne af en sådan karakter, at man absolut ikke har planer om nogen gentagelse.

En anden, og gratis rekrutteringskilde er Arbejdsformidlingen (AF). Som det fremgår af tabel 5 benyttes denne rekrutteringskilde i et mere begrænset omfang. Det kan altid diskuteres, hvad 6 ud af en population på 65 er et udtryk for. Umiddelbart kan tallene godt tolkes som at AF spiller en vis rolle. Konklusionen om anvendelse i et "begrænset" omfang bygger derfor mere på, at de seks personer fordeler sig med fem i en og samme virksomhed, og især virksomhedsledernes vurderinger af AF. Det gælder, at alle otte virksomheder angiver at have et godt kendskab til AF og deres ydelser, og syv af de otte virksomheder har på et eller andet tidspunkt haft kontakt til AF. Eksempelvis har tre af virksomhederne været involveret i jobrotationsprojekter, hvilket må siges at være et indgående samarbejde. Alligevel var virksomhederne enten skeptiske eller direkte afvisende overfor at bruge AF ved rekruttering.

Argumenterne er de samme som ved brug af annoncer, bare endnu mere udtalte, nemlig at der er tale om arbejdskraft, der er presset til at søge et arbejde, de ikke ønsker. Det billede, der her tegner sig af AF er, at de som institution er yderst kompetente med dygtige medarbejdere, men at de ledige, de anviser, i alt for høj grad er umotiverede, og dermed netop den type ansøgere, man har held til at undgå gennem rekruttering via personlige referencer/kontakter og uopfordrede henvendelser. Virksomhedslederne er mere end skeptiske overfor dem AF sender, og fravælger derfor muligheden. De offentlige virksomheder skal bruge AF. Men de tillægger omvendt ikke denne rekrutteringskanal nogen betydning. Anvendelsen bliver mest af alt af symbolsk karakter.

En enkelt virksomhed angiver at bruge AF meget. De siger selv, det er fordi, de har fået lavet en aftale om et "filter", hvor de, vel på kanten af loven, på forhånd frasorterer og forhåndsgodkender folk, der sendes ud.

Tre af de seks private virksomheder angiver, at de i stort omfang bruger fagforeningen (metalindustri, træindustri og byggevirksomhed). De fremhæver fagforeningen frem for AF ud fra, at de mere stoler på, at dem fagforeningerne sender, er motiveret, ligesom de har det indtryk, at fagforeningerne har et langt bedre kendskab til både behovet hos virksomhederne og kvalifikationer og arbejds erfaring hos medlemmerne. Der skal til dette bemærkes, at de positive tilkendegivelser i interviewene for denne rekrutteringskilde ikke giver sig udslag i surveyet. Kun to personer angiver fagforeningen (A-kasse) som kontaktparameter i surveyet.

Ansættelse af ufaglærte

Selve ansættelsesproceduren til de ufaglærte stillinger må i flertallet af organisationerne betegnes som meget uformel. Den største grad af systematik finder jeg i de to offentlige virksomheder. Her gennemføres der planlagte ansættelsessamtaler med et ansættelsesudvalg bestående af flere personer, hvor emner⁶ indkaldes og der spørges ind til ansøgernes personlige forhold, kvalifikationer, tidligere erhvervs erfaring etc.

I de private virksomheder er det en samtale med nærmeste leder, og der indkaldes kun den, der er tiltænkt jobbet. I metalindustrien, træindustrien og virksomheden inden for personbefordring finder der dog en forudgående registrering sted af ansøgerne med oplysninger om kvalifikationer og job erfaringer, mens der i de øvrige virksomheder kun mundtligt spørges ind til disse punkter.

Kvalifikationskrav til ansøgere

Ved ansættelsen lægges der især vægt på personlige kvalifikationer så som evne til at samarbejde, indstillingen til arbejdet, ansvarlighed, fleksibilitet, selvstændighed osv. Man får udpræget den opfattelse af interviewene, at ansøgerens væremåde og fremtoning er det mest afgørende for

⁶ Er i nogle tilfælde dog kun en enkelt person

ledernes endelige beslutning, mens de faglige kvalifikationer forudsættes eller kan tilegnes hurtigt gennem arbejdet.

Betydningen af de ansattes indstilling ses bl.a. i to virksomheder præget af betydelige sæsonudsving, med deraf følgende overarbejde (lagervirksomhed og maskinstation). Derfor er det her vigtigt at præcisere i jobsamtalen, at ansøgeren må være indstillet på over- og weekendarbejde i spidsbelastningsperioderne. Af samme årsag spørger indehaveren af maskinstationen ind til fritidsinteresser. Dels siger det selvfølgelig noget om den ansatte, men det er klart også for at danne sig et billede af, om den ansattes engagement i fritiden er forenelig med et job, der indbefatter en længere arbejdstid i visse perioder. Også i den offentlige rengøringsafdeling betoner man vigtigheden af ved samtalen at oplyse om skiftende arbejdstider, og få gjort den ansatte det klart, at accept af skiftende og skæve arbejdstider er et krav ved ansættelse.

Der spørges til kvalifikationer i alle otte organisationer, men ikke nødvendigvis til uddannelse, ligesom der ikke ligger nogen større systematik bag spørgsmålene. Lederne efterlyser typisk "reelle kvalifikationer" i form af, om man tidligere har betjent den eller den maskine, om man kan noget med EDB, om man har arbejdet med institutionsrengøring, om man kan udfylde et skema, læse en arbejdstegning osv. Formelle uddannelser og kurser bliver inddraget i det omfang, de har direkte relevans for arbejdet. Det er eksempelvis om man har truckcertifikat, har hygiejnecertifikat, om man kender et bestemt lagerstyringsprogram eller har maskinpasserkurset.

Maskinstationen fortæller det interessante, at de er underlagt så store stramninger, hvad angår miljøregler og skriftlige indberetninger, at de foretrækker faglærte ansatte, selvom der er tale om ufaglærte jobfunktioner. Man finder, at faglærte i højere grad besidder de krævede almen-faglige kvalifikationer, der stilles for at kunne løse de nye opgaver. Der stilles i virksomheden ligeledes krav til kørekort og certifikat i planteværn.

I metalindustrien, træindustrien og det offentlige værksted stiller man krav om, at ansøgerne som minimum har en begrænset viden om og kendskab til branchen, en viden og kendskab erhvervet enten gennem tidligere jobberfaringer eller grundlæggende kurser inden for branchen.

Endelig stilles der i transportvirksomheden krav til kørekort/certifikater inden for personbefordring.

Det gælder, at fem af de otte virksomheder forud har indhentet oplysninger om ansøgerens uddannelse, og det må forventes dette materiale anvendes til 1) på forhånd at vurdere, om en ansøger er egnet, 2) frasortere personer, der åbenlyst ikke har de ønskede eller krævede kvalifikationer.

De her angivne eksempler stiller spørgsmålstejn ved min tese om uddannelse som en skjult leverance. Det er ikke alt uddannelse, der er arbejdsgiverne ubekendt. Ligesom arbejdsgiverne bevidst efterspørger visse typer af formel uddannelse også ved ufaglærte stillinger. Det må dermed konkluderes, at ikke alle former for uddannelse kan karakteriseres som skjulte leverancer. Der er den tendens i materialet, at grund- og efteruddannelseselementer, der vedrører teknisk-faglige krav og kvalifikationer, er mere kendt af arbejdsgiverne end uddannelseselementer, der relaterer til de almen-faglige og personlige kvalifikationer. Især er grund- og certifikatkurser kendt af arbejdsgiverne, ligesom de direkte efterspørges ved ansættelse. Hvilket vel i grunden heller ikke er så mærkeligt. Der er her tale om uddannelse, der i større eller mindre grad er en forudsætning for overhovedet at kunne og må indgå i de respektive jobfunktioner

De ufaglærtes grunduddannelse

At udviklingen går i retning af, at stadig flere ufaglærte jobfunktioner varetages af faglærte, bliver bekræftet af denne undersøgelse. Igen må der selvfølgelig advares mod for klare konklusioner på baggrund af det relativt beskedne antal besvarelser, surveyet bygger på. Men det, at 46 pct. af respondenterne har en faglig uddannelse, viser, at forholdet med at faglærte tager ufaglærte jobs er fortsat gældende sidst i 1990'erne. Dette foregår tilmed i en periode, hvor ledigheden blandt faglærte er meget lav, hvilket gør, at fænomenet ikke kun kan tilskrives gøgeungeeffekten:

Tabel 7: Respondenternes grunduddannelse:

Kategorier af grunduddannelser	N
a. Folkeskole (7 el. 9/10 klassetrin)	29
b. Student/HF/HH/HTX eller lign.	5
c. Erhvervsfaglig uddannelse	30
d. Videregående uddannelse	1

Kilde: Survey-undersøgelse N=65

Det gælder samtidig, at andelen af ansatte med en faglig uddannelse er jævnt fordelt, idet der er ansat faglærte i ufaglærte stillinger i alle otte virksomheder inden for de forgående 12 måneder, og at de udgør mellem $\frac{1}{4}$ og $\frac{3}{4}$ af besvarelserne. Andelen på 46 pct. skyldes altså ikke udviklingen i en enkelt eller to af virksomhederne.

Et andet forhold er, at den faglige uddannelse typisk er inden for et andet brancheområde end det, hvor respondenterne nu er beskæftiget. Kun 5 ud af 30 har en faglig uddannelse, der falder inden for det nuværende beskæftigelsesområde, idet der er en murer i byggevirksomheden, en smed i metalindustrien, en landmand og en mekaniker på maskinstationen og en lageruddannet i lagervirksomheden. I metalindustrien er der ligeledes en blikkenslager, hvilket må siges at være på kanten af samme branche. Velvidende at der kan være ufaglærte jobfunktioner, der ikke har meget til fælles med de faglærte jobfunktioner inden for samme branche, så må det alligevel tilskrives at være en fordel at have en brancherelevant faglig uddannelse.

Det gælder endvidere, at der er en beskedne overvægt af yngre, der har en faglig uddannelse. 39 af respondenterne er under 40 år, og af disse har 20 en faglig uddannelse, svarende til 51 pct. Der er ligeledes en lille overvægt af kvinder, idet 15 ud af 28 kvinder har en faglig uddannelse, svarende til 54 pct. Udsvingene er imidlertid så små, at de med baggrund i populationens størrelse ikke kan betegnes som udslagsgivende.

Tre af virksomhederne spurgte eksplicit til grundskoleuddannelse i samtalen, ligesom skoleuddannelse er et af de punkter, der spørges til i de fem virksomheder, der anvender registreringsskemaer. Men ingen af stederne forlanger man dokumentation.

Det er straks mere nuanceret, hvad angår faglige uddannelser. Virksomhederne efterspørger ikke ansatte med bestemte faglige uddannelser, men som det fremgår af de efterfølgende eksempler er der nogen af virksomhederne, der bevidst foretrækker faglærte, selvom de er fra andre brancher, frem for kortuddannede. Dette er ikke et oprindeligt ønske eller strategi men, tolket ud fra

interviewene, en konsekvens af, at de har erfaret, at faglærte kan løse en række opgaver bedre end kortuddannede.

Maskinstationen foretrækker faglært arbejdskraft i ellers ufaglærte jobfunktioner. Indehaveren angiver, at næsten alle har en faglig uddannelse, som i større eller mindre grad kan henføres til erhvervet. Det er f.eks. uddannede landmænd, mekanikere og smede. Som begrundelse peger han på, at stigende krav fra regler og regulativer på især miljøområdet, inkl. at gennemføre den nødvendige og krævede dokumentation, har gjort, at det i praksis kun er faglærte, der kan håndtere arbejdet. Hertil kommer så en forventning om, at den enkelte medarbejder selv planlægger sin arbejdsdag. Virksomheden er et klart eksempel på, at udviklingen indenfor nogle brancher har skærpet kravene til både de faglige og de almene kvalifikationer i et omfang der gør, at det næsten kun er muligt at tilegne dem gennem en faglig eller almen uddannelse suppleret med efter- og videreuddannelse.

Den anden virksomhed, der omtaler eksistensen af faglærte i ellers ufaglært jobfunktioner, er den offentlige rengøringsafdeling. Arbejdsenheden beskæftiger næsten udelukkende kvinder, hvor hovedparten af de faglærte er udlært inden for HK-sektoren. Som årsag til, at faglærte føler sig tiltrukket af stedet, pegede man på, at de er en mere familievenlig arbejdsplads. De interviewede ledere fortalte, at selvom der er skiftende arbejdstider, der også inkluderer aften- og weekend arbejde, så er vagtplanerne kendt længere tid i forvejen end i mange private virksomheder inden for eksempelvis butikssektoren. Ligeledes er en relativ stor sikkerhed i ansættelsen og løn under barsel personalegoder, der i høj grad tiltrækker også fagligt uddannede kvinder. Man har ikke gjort noget fra virksomhedens side for at tiltrække faglærte. Faktisk er man blevet overrasket over den store andel. Men omvendt ønsker man at udnytte, at uddannelsesniveaue er relativt højt til at gennemføre arbejdsorganisatoriske ændringer med det formål, at flere opgaver vedrørende planlægning og kontrol overgår til de ansatte. Man finder sådanne omlægninger realistiske med den nuværende arbejdsstyrke, ligesom man forventer, at omlægningerne vil kunne give øget jobindhold. Hermed ser man et væsentligt bidrag til den effektivisering og modernisering, der stilles krav om især i sygehussektoren.

I træindustrien foretrækker man egentlig faglærte maskinsnedkere. Men da dette ikke har været muligt grundet mangel på faglært arbejdskraft inden for området, har virksomheden været tvunget til at ansætte ufaglærte i ellers faglærte stillinger. Dette stiller nogle teknisk-faglige krav til de ansatte, som erhverves enten gennem AMU-kurser og/eller relevant arbejds erfaring. Men ud over den rent teknisk-faglige kunnen stiller arbejdet også krav til den enkelte om almene kvalifikationer i forbindelse med beregning af arbejdsopgaver, tegningslæsning og -forståelse, arbejdsorganisering osv. Det er disse almene krav, der gør, at virksomhederne foretrækker faglærte inden for andre områder frem for kortuddannede. De generelle kvalifikationer, de har opnået via deres uddannelse, gør dem til den "næstbedste" løsning.

For de øvrige virksomheder, der indgår i undersøgelsen gælder det, at de hverken efterspørger, er sig bevidst om og/eller tillægger det betydning, at deres ansatte har en faglig uddannelse. Alligevel har de en stor andel af faglærte i ufaglærte stillinger. En af årsagerne hertil er, at de krav, virksomheden opstiller, medfører, at ansatte med kvalifikationer svarende til den almene del af en faglig uddannelse vil blive foretrukket. Den faglige uddannelse bliver her i ordets bogstaveligste forstand til en skjult leverance.

Det er en gammel skrøne, at det er godt at have et kørekort. Man kan sige, at for ti af de personer, der indgår i surveyet, er det en forudsætning for deres job (maskinstationen og transportvirksomheden). Men stadig har næsten alle, 56 af de 65, svarende til 86 pct., mindst

almindeligt kørekort. Om det har betydning for deres nuværende arbejde siger undersøgelsen ikke noget om, de ti naturligvis undtaget. Men der kan altid peges på nogle fordele ved et kørekort. Dette både med hensyn til, at det åbner op for nye jobmuligheder og at det kan fremme mobiliteten. Under alle omstændigheder er tallet så højt, at skrønen om, at et kørekort er vigtigt, lever i bedste velgående, også efter denne undersøgelse!

Ansættelse og jobberfaringer

Det er min klare vurdering, at den faktor, virksomhederne tillægger størst betydning, er tidligere jobberfaring. Dette selvom man ikke eksplicit giver udtryk for det, med træindustrien som undtagelse. Her siger man rent ud, at jobberfaring inden for egen branche er entydigt determinerende for valg af ansøgere. I stedet angiver de interviewede ledere, at det er ansøgerens initiativ og det personlige indtryk ved samtalen, der er mest udslagsgivende. Men svarene efterlader samtidig det indtryk, at netop disse vurderingskriterier måles ud fra tidligere ansættelsesforhold. En ansøgers jobberfaring anvendes simpelthen som indikator for arbejdsevne og –vilje.

Et andet afgørende forhold for virksomhederne er, om ansøgeren på forhånd har et vist kendskab til arbejdsprocesserne inden for branchen. Dette først og fremmest erhvervet gennem tidligere jobberfaring. Men også de grundlæggende AMU-kurser inden for brancheområdet tillægges stor betydning. Ganske vist siger næsten alle virksomhederne, at arbejds erfaring inden for samme branche ikke er udslagsgivende, men tallene viser, at der ofte ansættes folk, der har aktuelt jobberfaring inden for området:

Tabel 8: Jobberfaring hos de ansatte inden for de forudgående tre år:

Jobberfaring	Antal
a. Inden for samme branche	26 ⁷
b. Inden for anden branche	37
c. Ingen jobberfaring inden for de sidste 3 år	3
d. Uoplyst	2

N=65⁸

Et andet forhold, der viser vigtigheden af jobberfaring, er, at kun 3 af de i alt 65, der indgår i surveyundersøgelsen, er uden jobberfaring ud over nuværende ansættelse gennem de forgående tre år. Af disse tre er den ene kun 17 år gammel og må forventes at komme direkte fra folkeskolen.

Hele spørgsmålet vedrørende lediges muligheder for at entrere på det ufaglærte arbejdsmarked vil blive behandlet særskilt i et efterfølgende afsnit.

Ansættelse og efteruddannelse

En stor del af de personer, der indgår i surveyundersøgelsen, har deltaget i efteruddannelse, fortrinsvist i offentligt regi, jf. nedenstående tabel:

⁷ Fire af de personer, der indgår, har erfaring fra produktionsvirksomheder inden for den branche lagervirksomheden befinder sig inden for.

⁸ Tre respondenter Et mindre antal har både jobberfaring inden for samme og anden branche inden for de seneste tre år. Altså dobbeltsvar.

Tabel 9: De ansattes deltagelse i efteruddannelse inden for de sidste tre år:

Regi for efteruddannelse	Antal deltagere
a. På arbejdspladsen	15
b. Teknisk skole	9
c. Handelsskole	4
d. AMU-Center	45
e. VUC	9
f. Daghøjskole/oplysningsforbund	6
g. Privat efteruddannelse	1
h. Ikke deltaget i efteruddannelse	15

N=65 (mulighed for dobbelt svar)

Tabellen adskiller sig markant fra det generelle billede af efteruddannelse, der blev præsenteret tidligere i projektet. Netop her er populationen afgørende anderledes som følge af, at virksomhederne er udvalgt ud fra, at de anvender AMU-centre til virksomhedsnær efteruddannelse. Ligeledes har tre af de otte virksomheder været gennem jobrotationsprojekter i AF-regi, der inkluderer offentlig efteruddannelse. Den store anvendelse af de offentlige institutioner, i alt 46 svarende til 71 pct., kan altså ikke tages til indtægt for virksomheders brug af offentlig efteruddannelse, hverken set i regional eller national målestok.

Hvad angår interne kurser på arbejdspladsen og privat efteruddannelse er undersøgelsens resultater mere på linie med de tal, der tidligere blev præsenteret fra IFKA (IFKA, 1998).

Det skal endnu engang understreges, at artiklens anvendelse af data vedrørende deltagelse i efteruddannelse udelukkende har til formål at underbygge og problematisere de ansættelsesprocedurer, der finder sted i de undersøgte virksomheder. Dette i form af, at tallene er med til at afdække vurderinger og anvendelse af efteruddannelse på den enkelte virksomhed ved nyansættelser, herunder om virksomhederne er sig bevidste om den kvalificering, der finder sted via efteruddannelse.

Virksomhedernes brug af AMU-kurser

Til at nuancere virksomhedernes vurderinger og anvendelse af AMU-kurser kategoriseres de i forskellige ”typer”:

Tabel 10: Deltagelse i AMU-kurser fordelt på typer af kurser

Typer af kurser	Antal
a. Grundlæggende AMU-kurser	21
b. Certifikatkurser	18
c. faglige overbygningskurser	12

d. Personaleudviklingskurser ⁹	9
e. Almene kurser (EDB, førstehjælp mv.)	7
f. Uoplyst hvilke kurser	5

N=72 (hver person har mulighed for flere svar)

Som det fremgår er den type kurser, der er mest udbredt i survey-undersøgelsen, de faglige grundkurser. Disse kurser er et tilbud om at tilegne sig de mest grundlæggende færdigheder inden for et brancheområde, og er et tilbud der typisk går forud for ansættelse.

At det er denne type kurser, der er mest udbredt, ligger i direkte forlængelse af den ansættelsesprocedure, de fleste af virksomhederne anvender. Metalindustrien, træindustrien, transportvirksomheden og den offentlige rengøringsenhed, samt delvis maskinstationen, har som forudsætning ved ansættelse, at man enten har jobberfaring inden for branchen eller på anden vis stiftet bekendtskab med de mest elementære arbejdsprocesser, værktøjer og materialer. I den forbindelse udtrykker alle fem virksomheder kendskab til netop AMU-grundkurser, og anbefaler dem direkte til ansøgere, der ingen erfaring har inden for deres område. Dette afspejler sig også i, at 17 af de 21, der har deltaget i grundkurser, er ansat i de fire førstnævnte virksomheder. Grundkurset tillægges altså stor betydning i virksomhederne. Men de opfattes ikke som virksomhedsnær efteruddannelse. De er udelukkende introducerende, og forudsættes i øvrigt gennemført inden ansættelse.

Nummer to i rækken er certifikatkurserne. Disse kurser er, modsat de øvrige, direkte forudsætninger for at måtte bestride en række jobfunktioner. Af samme årsag tillægges de stor betydning ved ansættelse, hvis de da ikke ligefrem er en forudsætning for overhovedet at komme i betragtning til arbejdet. Dette gælder på maskinstationen, hvor sprøjtecertifikat er lovpligtigt, transportvirksomheden, hvor der er lovkrav om "blå bevis" for buschauffører, og den offentlige rengøringsafdeling, som fremover forlanger certifikatkurset i levnedsmiddelhygiejne.

Certifikaterne er i større eller mindre omfang et juridisk krav. Man kunne derfor måske forvente, at de blev anset som reelt overflødige og dermed et irritationselement. Det kunne eksempelvis være ham der mente, at han kørte lige godt truck, hvad enten han har certifikat eller ej. Men dette er ikke tilfældet. Tvært om er certifikaterne højt respekteret. Lederen af byggevirksomheden fortalte, at han undrer sig over, at man skal have certifikat til en simpel stabelløfter, men ikke til at køre den største rendegraver eller gummiged. Her kan man "nøjes" med det almindelige kørekort. Han så gerne, at der også kom certifikater på disse områder.

Der er i interviewene spurgt til indholdet i både certifikatkurserne og grundkurserne, men ingen af stederne havde man nogen indvendinger eller forslag til ændringer. Man konstaterede blot, at de indfrie deres behov. Grundkurserne, fordi de giver et grundlæggende kendskab til branchen, hvorfor virksomheden slipper for nogle arbejdsgange ved den interne oplæring. Certifikatkurserne, fordi de i større eller mindre grad er lovpligtige. Ligeledes er der kun en begrænset viden om kursernes faktiske indhold. Kurserne vurderes ud fra omfanget og graden af positive erfaringer med ansatte, der har erhvervet dem.

I surveyet er der 12 personer, der har hvad der kategoriseres som faglige overbygningskurser. Der er her tale om kurser, der efter alle lederes udsagn ikke tillægges nogen eller kun marginal

⁹ Denne type kurser betegnes også personligt kvalificerende kurser, bløde kurser eller holdningsbearbejdende kurser.

betydning ved ansættelse af medarbejdere. Kurserne anses ikke for at være relevante, eller også tages de for det, de i øvrigt også er udviklet til; virksomhedsnær efteruddannelse. I interviewet i metalindustrien havde jeg en mere indgående diskussion af denne problematik. Her mødte jeg det synspunkt, at selv om man har CNC-maskiner, tillægges et sådan kursus ikke nogen betydning ved ansættelse overhovedet. Ligesom man faktisk ikke havde tillid til, at det offentlige kunne løfte opgaven. Dertil var teknikken for specifik, hvorfor man i stedet søgte løsninger i form af intern læring og leverandørkurser. De medarbejdere, der ansættes til at betjene disse maskiner, er enten internt rekrutteret, hvor kurset så anvendes til efteruddannelse, eller også ansættes personer med aktuelt jobberfaring i brug af denne teknologi. Det samme gælder på maskinstationen, hvor kurserne anvendes til efteruddannelse af allerede ansatte medarbejdere. Men ved ansættelse tillægges overbygningskurserne kun mindre betydning, med mindre de er erhvervet og har været anvendt i forbindelse med et foregående job tilsvarende det, de tiltræder i virksomheden.

Faglige overbygningskurser er som efteruddannelse anvendt af den offentlige rengøringsafdeling, hvor de udgjorde en del af uddannelsesdelen i et jobrotationsprojekt. Ligeledes har tre ud af fire deltaget i denne type kurser på maskinstationen. Dermed har kun få i de seks øvrige virksomheder deltaget i overbygningskurser, hvilket er med til at understrege pointen om, at det er grund- og certifikatkurserne, der tillægges størst betydning ved ansættelse.

Det tilsvarende forhold gør sig også gældende for den kategori af kurser, der betegnes ”personaleudvikling”. Det er kurser som kvalitetsbevidsthed, team-building osv. Kurser, der altså i deres form og indhold i stort omfang relatere sig til (arbejds)organisatoriske forandringsprocesser i virksomhederne.

Dette afspejler sig også i svarene. Disse kurser tillægges ikke betydning ved ansættelse. Ikke fordi de kvalifikationer, de bidrager med ikke finder anvendelse. Det gør de i høj grad. Men man har ikke øje for eller tillid til, at den adfærd, der efterspørges, er tilegnet gennem et kursus. Denne type kurser anses som redskaber ved forandringer. Konklusionen i en rapport, jeg udarbejdede for Erhvervsfremmestyrelsen, der beskæftiger sig med denne type kurser, viser, at deres effekt og anvendelse knytter sig til den enkelte organisation. Men omvendt giver kurserne også, hvis de anvendes efterfølgende i forandringsprocesser, den enkelte en viden og nogle erfaringer, som vil kunne finde anvendelse i andre virksomheder (Voxted, 1999a). Skepsis mod denne type kurser handler om deres effekt ved nyansættelser. De vurderes anderledes positivt som redskab til efteruddannelse af egne medarbejdere. Eksempelvis er to af virksomhederne inde på deres anvendelsesmuligheder ved dette formål. Metalindustrien og lagervirksomheden nævner, at de overvejer anvendelse af disse kurser til deres ansatte i forbindelse med eventuelle forestående organisatoriske forandringer.

Endelig er den kategori af kurser, der angives, anvendt i mindst omfang almene kurser. Det er her vigtigt at pointere, at opgørelsen kun gælder kurser i AMU-regi. En lang række andre udbydere har været anvendt til almene kurser. Det gælder først og fremmest VUC, men daghøjskoler/oplysningsforbund og erhvervsskolernes efteruddannelse vil sandsynligvis også have omfattet almen-faglig kvalificering. Ved inddragelse af de øvrige udbydere viser undersøgelsen det tankevækkende, at andelen, der har deltaget i almen-faglig efteruddannelse, er næsten lige så stor som den andel, der har deltaget i teknisk-faglige kurser.

Den store anvendelse af de almen-faglige kurser har imidlertid ingen synlig indflydelse på virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Modsat grund- og certifikatkurser tillægges de ikke nogen betydning hos virksomhederne. Dette selv om de i stort omfang efterlyser og angiver skærpede krav til deres ansattes almen-faglige kvalifikationer. Netop hvad angår almen-faglige

kurser/forløb, kan der tales om en skjult leverance, idet virksomhederne mere eller mindre eksplicit efterlyser de kvalifikationer, de opøver, men ikke gør sig overvejelser om, hvordan kvalifikationerne er, eller kan, erhverves.

Virksomhedernes anvendelse af uddannelse – en opsamling

Opsamlende angiver resultaterne nogle centrale pointer vedrørende anvendelse og vurdering af efteruddannelse.

I et foregående afsnit peges der på, at virksomhederne, ofte ubevidst, ansætter personer med en faglig uddannelse. Omvendt er der så efterfølgende nogle af virksomhederne, der har reflekteret over dette forhold, hvorfor de nu forsøger at udnytte den mulighed der ligger i, at de har faglærte i ellers ufaglærte jobfunktioner. Det er i den forbindelse endnu engang vigtigt at slå fast, at det er de reelle, og ikke de formelle kvalifikationer, virksomhederne efterspørger via deres ansættelses-procedurer. De kvalifikationer, faglærte bidrager med, kan principielt også opnås gennem en vekselvirkning mellem beskæftigelse og faglige AMU-kurser kombineret med almene undervisningsmoduler i VUC, erhvervsskoleregi, daghøjskoler eller AMU. Dette syntes dog ikke at være tilfældet. Selvom mange har deltaget i almen-faglig efteruddannelse, og at det tilmed i stort omfang er de samme personer, der både har deltaget i faglig og almen efteruddannelse, så tegner der sig ikke et billede af helhedstænkning i respondenternes kursusdeltagelse. Der er eksempelvis ingen, hvis kursusprofil kan tolkes i retning af, at de forsøger at sammensætte og opnå en erhvervsuddannelse. Ligeledes er det ikke entydigt de kortuddannede, der deltager i AMU-kurser. Hvad angår deltagelse i kurser er der ingen forskel mellem ansatte med en faglig uddannelse og ansatte uden en sådan i de otte virksomheder, der indgår i denne undersøgelse.

Det gælder endvidere ved anvendelse af kurserne, at der i virksomhederne er et stort kendskab til grund- og certifikatkurserne i form af deres anvendelsesmuligheder. Disse kurser er altså ikke udprægede ”skjulte leverancer”, om end vurderingen af dem ikke syntes at bygge på noget videre kendskab til kursernes indhold. Der er en angivelse af positive erfaringer, hvilket er årsagen til både kendskab og anvendelse. Det skal her eftergives, at ikke alle virksomhederne gav udtryk for kendskab til grundkurserne, ligesom det skal med ved vurdering, at virksomhederne i undersøgelsen er udvalgt ud fra, at de kender og anvender AMU-centre. Men alt i alt er der ved disse kurser i nogen grad tale om en synlig leverance.

Anderledes er det med de øvrige kategorier af kurser i undersøgelsen. Disse tillægges ikke nogen eller kun marginal betydning. En del af forklaringen er den meget logiske, at kurserne rent faktisk ikke er relevante for jobfunktionen overhovedet! Ligeledes er der kurser, som arbejdsgiverne både kender og anvender som efteruddannelse, men som ikke tillægges betydning i forbindelse med ansættelse.

Men den dominerende årsag til at kurserne ikke tillægges betydning er, at virksomhederne enten ikke kender til kursernes eksistens overhovedet, eller at de ikke forbinder kurserne med de krav, de stiller til arbejdskraften. Der er ellers ofte tale om kurser, der netop matcher de behov, virksomhederne angiver at tillægge størst betydning, nemlig almene og personlige kvalifikationer. Disse kurser er i udtalt grad skjulte leverancer.

Interessant i den sammenhæng er det også, at der er en meget stor del af dem, der har opnået ansættelse, der har deltaget i et almen-fagligt uddannelsesstilbud og/eller i et grundkursus. Dette indikerer, at denne type tilbud er udslagsgivende for opnåelse af beskæftigelse i ufaglærte jobfunktioner.

Ansættelse og ledighed

En centralt målsætning i arbejdsmarkedspolitikken er at få de langtidsledige tilbage i job, og dermed hindre en udstødning fra arbejdslivet. Afgørende for dette er det naturligvis, om virksomhederne er indstillet på at ansætte personer med forudgående ledighed.

Holdningen til at ansætte personer med forudgående ledighed er positiv hos alle otte virksomhedsledere. Men de betoner, at det er vigtigt, at den ledige udviser initiativ ved selv at møde op og søge jobbet. En af de interviewede sagde direkte, at det værste en ledig kan gøre for sig selv, er at sende en af de standardansøgninger, de lærer at udfærdige på kurser. Eller at det er en jobkonsulent, der henvender sig på deres vegne. At det anses som vigtigt, at de selv møder frem, har det formål at få sorteret dem fra, der reelt ikke ønsker arbejde.

Over halvdelen af de adspurgte, 36 personer, har set over de forudgående tre år haft perioder med ledighed. Heraf har igen knapt halvdelen deltaget i aktiviteter anvist af AF:

Tabel 11: Deltagelse i aktivering for personer i undersøgelsen med forudgående ledighed inden for de sidste 3 år:

Deltagelse i aktiviteter	N
a. Vejledningskurser/forløb	4
b. Jobtræning	4
c. Uddannelsesforløb	14
d. Ikke deltaget i aktivering	20 ¹⁰

N=36 (hver person har mulighed for dobbeltsvar)

Materialet viser, at en stor del af dem der har opnået ansættelse i de ufaglærte jobfunktioner, har haft forudgående ledighed og deltaget i aktiviteter anvist af AF, eventuelt i form af lovpligtig aktivering. Heraf har størstedelen deltaget i uddannelsesforløb. Andelen af ledige, der har deltaget i uddannelsesforløb, er i øvrigt ligeligt fordelt mellem deltagere med en faglig uddannelse og deltagere uden.

Dette er i nogen grad i modsætning til, at arbejdsgiverne ikke tillægger kurser eller uddannelse i ledighedsperioder, med undtagelse af grund- og certifikatkurser, særskilt betydning ved ansættelse. I interviewene spurgte jeg til, om det blev vægtet, at ansøgeren har deltaget i et længerevarende AMU-forløb, og her var svaret klart nej, undtagen i transportvirksomheden. Her anvendte man de længerevarende AMU-forløb direkte i rekrutteringen, men sagde også, at det primært skyldes, at branchen er præget af flaskehalse. Også det forhold, at deltagerne i ledighedsperioder havde deltaget i forløb på VUC eller daghøjskoler, blev anset for ligegyldigt eller direkte negativt!

Det gælder samlet for undersøgelsen på dette område, at det er eget initiativ og tidligere jobberfaring, der er de synlige faktorer for at ledige opnår beskæftigelse. Men samtidig kan undersøgelsen tolkes derhen, at efteruddannelse er en afgørende "skjult leverance". Af de ledige, der har været i aktiviteter anvist af AF, har størstedelen gennemført uddannelse, jf. tabel 11.

¹⁰ At denne kategori er den største skyldes at den består af ansatte med en kort ledighedsperiode.

Undtagelsen er at grund- og certifikatkurserne i AMU-regi tillægges udslagsgivende betydning i en række virksomheder. Undersøgelsen viser, at deltagelse i disse kurser kan være på en arbejdsgivers anbefaling med det formål at få job efterfølgende.

Den positive holdning til at ansætte ledige syntes ikke at gælde langtidsledige. Kun 2 af de 65, der indgår i survey-undersøgelsen, har haft mere end 2 års ledighed forud for ansættelsen.

Forandringer i virksomhedernes krav til ufaglært arbejdskraft

I interviewundersøgelsen spørger jeg afslutningsvist til, om kravene til den ufaglærte arbejdsstyrke har ændret sig. Spørgsmålet blev stillet med en forventning om et bekræftende svar, og en forestilling om bidrag til at identificere, på hvilken måde kravene stiger.

Men de faktiske forhold viste sig, som så ofte set før, at være langt mere kompleks end forestillingsverdenen.

Virksomhederne kan til dette spørgsmål opdeles i tre kategorier.

Tre af virksomhederne angiver, i overensstemmelse med det forventede, at kravene til de ansatte er stigende. Det drejer sig om maskinstationen og de to offentlige virksomheder. I alle tre virksomheder er der især skærpede krav til de ansattes almen kvalifikation og den holdning, de udviser overfor arbejdet. De forhold, der blev angivet som årsag, er organisatoriske ændringer, krav om øget effektivitet og rentabilitet, og endelig har ændret lovgivning faktisk været medvirkende årsag i alle tre virksomheder. Man har dermed formået at tiltrække en bedre kvalificeret arbejdskraft i disse virksomheder.

For træindustrien, byggevirksomheden og transportvirksomheden gælder det, at de har et udtalt ønske om at kunne skærpe kravene til de ansatte, men grundet flaskehalse på de arbejdsmarkeder, de opererer på, er dette ikke muligt. Formålet med at rekruttere mere velkvalificerede medarbejdere er de samme som i de tre andre organisationer, hvor det er lykket at hæve niveauet; at medarbejder kan håndtere stigende almenfaglige krav, og at de ansatte tager del i arbejdets organisering. I træindustrien siger man direkte, at man foretrækker faglærte medarbejdere, men da dette ikke er muligt, må de "nøjes" med ufaglærte. Også transportvirksomheden ser gerne et højere uddannelsesniveau inden for branchen, eventuelt i form af tradition for faglærte chauffører. Men dette er der ikke udsigt til. Tvært imod oplever man her, at niveauet hos ansøgerne er direkte faldende, hvilket bl.a. har den konsekvens, at det for nuværende ikke er muligt at uddelegere planlægning og organisering af arbejdet til de ansatte i form af eksempelvis selvstyrende grupper.

Den sidste kategori dækker metalindustrien og lagervirksomheden. De angiver, at kravene til de ufaglærte jobfunktioner ikke har ændret sig. Ikke endnu! Begge virksomheder har en traditionel arbejdsorganisering i form af en skarp adskillelse af arbejdets udførelse og organisering, og med en vidtgående arbejdsdeling. Men samtidig peger begge virksomheder på, at ydre krav sætter dem under pres. Lagervirksomheden nævner stigende veterinære krav, ambitionen om et kvalitetssikringssystem og anvendelse af informationsteknologi som ønsker og udfordringer, der vil skærpe kravene til arbejdsstyrken. Og i metalvirksomheden ønsker man en udvikling i retning af en integration af arbejdets udførelse og organisering, ligesom man også her er underlagt en stadig mere krævende teknologisk udvikling.

Skal man sammenfatte de otte virksomheder gælder det, at de alle gerne ser en mere kvalificeret arbejdsstyrke. Man kan selvfølgelig slå et sådan ønske hen med, at det vil virksomheder altid sige, når man spørger dem. Men for nogle af dem handler det om at kunne iværksætte konkrete

forandringer. Undersøgelsen viser til dette, at ønsket om forandringer kan blive standset af, at man ikke har eller kan skaffe tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft. Dette ses direkte i et par af virksomhederne. Og for de to virksomheder i den sidste kategori er man selv meget usikker på, om alle medarbejdere kan leve op til kravene i de planer og intentioner, der ridses op.

Kapitel 5

Opsamling

Det generelle indtryk af interviewene er, at ansættelse af medarbejdere i ufaglærte jobfunktioner ikke er præget af nogen større systematik, ligesom der ikke i videre omfang foregår en afsøgning af egnede kandidater og en afdækning af ansøgernes kvalifikationer. Kontakten til mulige emner foregår via uigennemsigtige kanaler og ansættelsesprocedurerne er uformelle og ustrukturerede uden ret mange spørgsmål til ansøgernes formelle kvalifikationer.

Samtalen med den enkelte forud for ansættelse er typisk kortfattet, og der spørges til afgrænsede, men reelle kvalifikationer og til ansøgerens holdninger. Dette primært i form af indstilling til arbejdet (fx vilje til at påtage sig overarbejde), om man har brancheerfaring, og hvis ikke, om man har anden erfaring eller kendskab til arbejdsområdet, om man kan læse en arbejdsbeskrivelse og – tegning, har kendskab til EDB, kender til de mest elementære hygiejneregler etc.

Det, at virksomhedernes rekrutteringsprocedurer overvejende er uformelle og præget af quasi-metoder, er ikke kun et udtryk for manglende viden og professionalisme på personaleområdet. Metoderne har vist sig yderst anvendelige i praksis. I en afvejning mellem ressourceindsats og output i form af medarbejdere, der er i stand til at leve op til de stillede forventninger, har de anvendte metoder vist deres berettigelse. Med til at gøre disse mere tilfældige metoder anvendelige, hører det også med til fortællingen, at det i Danmark er forholdsvis enkelt at skille sig af med en medarbejder, der viser sig at være et fejlvalg. Den økonomiske belastning for virksomheden ved at ansætte en forkert er begrænset. Det er også i dette lys man skal se, hvorfor virksomhederne fravælger systematiske, men også ressourcekrævende rekrutteringsmodeller.

Den begrænsede opmærksomhed på formelle kvalifikationer, samt at metodikken omkring ansættelse af ufaglært arbejdskraft er præget af manglende systematik, har ikke hindret, at den arbejdskraft, der ansættes, har et højt formelt uddannelsesniveau. Halvdelen har en faglig uddannelse, og blandt dem uden har en del en studentereksamen eller tilsvarende. Ligeledes har over tre fjerdedele deltaget i efteruddannelse, som for størstedelens vedkommende kan relateres direkte til de krav, der stilles i deres nuværende job.

Virksomhederne har igennem de senere år kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft, selv på baggrund af en minimal indsats. Spørgsmålet er bare, hvor længe de kan blive ved med det. Tre af undersøgelsens virksomheder har i dag svært ved at få arbejdskraft, der lever op til deres forventninger. Ligeledes kan det blive vanskeligt for de to virksomheder, der har ambitioner om at igangsætte arbejdsorganisatoriske forandringsprocesser. Denne form for forandringer stiller krav til anderledes kvalifikationer. Langt fra alle besidder disse kvalifikationer i forvejen, hvorfor forandringer af denne karakter forårsager udskiftninger i arbejdsstyrken (Voxted, 1998). Dette forudsætter igen, at der er tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft i området. Dette har vist sig at være et problem selv i Vendsyssel, som ellers er et af de områder i landet med den største ledighed.

Den skjulte leverance

Trods den manglende systematik i rekruttering og udvælgelse gælder det altså, at virksomhederne ofte er endt op med ansættelse af velkvalificerede medarbejdere. Hvor og når dette ikke har været tilfældet, er virksomhederne meget opmærksomme på det, og angiver det som et stort problem.

Undersøgelsens resultater peger på, at grund- og efteruddannelsessystemet i stort omfang har været med til at sikre, at virksomhederne har kunne skaffe kvalificeret arbejdskraft, uden selv at efteruddanne og faktisk også i høj grad uden at være sig bevidste om, hvordan medarbejderne har sikret sig de ønskede kvalifikationer. Dette gælder især i forhold til krav, der vedrører almen-faglige og personlige kvalifikationer.

Undersøgelsens resultater bekræfter dermed delvis, med forbehold for materialets rækkevidde, tesen om den skjulte leverance.

Delvis fordi virksomhederne i nogen grad er opmærksomme på formelle kvalifikationer.

Dette gælder, ikke overraskende, især kvalifikationer, der er en direkte forudsætning for jobbet. Dette typisk i form af certifikater, herunder kørekort. Men også en række virksomheders registrering af formelle kvalifikationer bliver benyttet til at udpege, om det giver mening at indkalde en person til en videre samtale. Endelig tillægges AMU-systemets grundkurser stor betydning i en række virksomheder, hvilket der vendes tilbage til senere i opsamlingen. Det gælder i det hele taget, at virksomheders viden og bevidsthed om uddannelsessystemets muligheder er stærkest på det teknisk-faglige område.

En interessant observation er det, at en række af virksomhederne efterfølgende har reflekteret over, at de ansattes uddannelsesniveau er stigende med en række positive effekter til følge. Træindustrien vil eksempelvis hellere have faglærte fra andre områder end kortuddannede, da de har nogle af de almene kvalifikationer, der kræves af den faglærte maskinsnedker, de er en erstatning for. Maskinstationen har indset, at med de krav, der stilles nu på miljøområdet, vil det være overvejende faglærte, der kan bestride jobbet. Den offentlige rengøringsenhed ser nye muligheder ved organisering af arbejdet.

Fælles for eksemplerne er, at det er de almene kvalifikationer, der bringes i anvendelse. I den forbindelse viser interviewene, at virksomhederne i højere grad efterspørger almen-faglige og især personlige kvalifikationer end teknisk-faglige kvalifikationer. Holdningen vedrørende teknisk-faglige kvalifikationer er overvejende, at det bedste naturligvis er en person med bred erfaring og kendskab til virksomhedens brancheområde, men hvis ikke, så findes der også råd for det. Man accepterer i flere af virksomhederne ansøgere med et begrænset kendskab til arbejdsområdet (omvendt er det så også et krav fra virksomhedernes side, at ansøgerne har dette begrænsede kendskab til branchen). Dette ud fra at virksomheden alligevel er indstillet på, at der skal finde en intern læring sted. Af samme årsag er evnen til og motivation for at tilegne sig de specifikke krav, der stilles i virksomhederne, i sig selv en kvalifikation.

Det er ikke kun de tre ovennævnte virksomheder, der sætter stigende fokus på almene og personlige kvalifikationer. Det kommer også til udtryk i de forventninger og betænkeligheder, metalindustrien og lagervirksomheden har ved etablering af eventuelle organisatoriske forandringer. Og det er især almene kvalifikationer, transportvirksomheden efterlyser i dens ønske om at kunne rekruttere faglærte chauffører.

Samtidig er de ønsker og krav, der opridses i eksemplerne, netop dem, grund- og efteruddannelsessystemet efterkommer.

Kravene til uddannelsesplanlægningen

Den her skitserede udvikling stiller et spørgsmålstejn ved hele den aktuelle diskurs vedrørende registrering af behov og vurdering af effekt af efteruddannelse. Der er en stadig mere

fremherskende markedslogik, som siger, at måden at identificere behov og vurdere effekt af efteruddannelse er ved at spørge, hvad virksomhederne har brug for som behovsanalyse, og gengive virksomhedernes vurderinger af og grad af tilfredshed med den efteruddannelse, de har anvendt som effektivvurdering. Et af de seneste eksempler på denne "logik" ses af den undersøgelse Socialforskningsinstituttet udarbejdede for Finansministeriet forud for overvejelserne omkring den nye Voksen- og efteruddannelsesreform (Finansministeriet, 1999). Ligesom der naturligvis kan henvises til hele den diskussion, der er om udarbejdelse af videnregnskaber.

Nærværende artikel viser, at denne ellers stadig mere fremherskende tendens med at identificere behov og gennemføre effektmålinger er helt utilstrækkelig. Offentlig efteruddannelse kan ikke kun vurderes ud fra behov og effekter tolket af arbejdsgivere, idet arbejdsgiverne simpelthen ikke er i stand til at vurdere betydningen af store dele af det offentlige udbud.

Det synlige for arbejdsgiverne er efteruddannelse, der har til formål at løse et konkret, synligt og afgrænset kvalificeringsbehov af virksomheds- eller branchespecifik karakter. Det være sig virksomhedsspecifik efteruddannelse målrettet mod indførelse af en ny maskine, af et nyt EDB-program, kendskab til nye regelsæt, der regulerer branchen, introduktion til nye produkter etc. Eller branchespecifik uddannelse i form af at efterspørge fagligt uddannede til faglærte jobfunktioner (uddannede murer til murerarbejde, uddannede smede til smedearbejde etc.), efterspørge personer med bestemte certifikater eller, som nogle af virksomhederne i denne undersøgelse efterspørger, ansatte med AMU-grundkurser inden for branchen.

Der ligger i fremstillingen ikke nogen kritik af arbejdsgiverne. Deres job er at drive virksomhed, ikke vurdere rækkevidde og anvendelsesmulighederne af offentligt finansieret grund- og efteruddannelse i et arbejdsmarkedsperspektiv. Af de virksomheder, der indgår i denne undersøgelse, gælder det endvidere, at det faktisk kun er en af virksomhederne, der har en egentlig personalefunktion. Det vil typisk være her, der er den professionelle ekspertise til at udarbejde behovs- og effektivvurderinger.

Kritikken retter sig mod institutioner og politiske beslutningstagere for ensidigt at tillægge arbejdsgivernes vurderinger og ræsonnementer udslagsgivende betydning. Efteruddannelse, der retter sig mod arbejdsmarkedets generelle behov, bør udvikles af professionelle, ansat på uddannelsesinstitutionerne, med afsæt i både 1) synlige og angivne behov og 2) analyser af underliggende krav og forudsætninger (det, der i artiklen sammenfattes "den skjulte leverance"). Uddannelsesverdenen er i denne proces naturligvis forpligtiget til at lytte til sine omgivelser. Det gælder også repræsentanter fra arbejdsgiver- og lønmodtagerside. Begge parter skal tages med på råd, ligesom deres bud og forventninger skal indgå centralt i udformningen. Men udviklingen af tilbuddene skal **ikke** være underlagt at skulle leve op til kvalitetsmålinger og effektivvurderinger, hvis fokus retter sig mod helt andre typer af uddannelse.

Med "*helt andre typer af uddannelse*" henvises der først og fremmest til de ønsker, virksomheder måtte have for specifik efteruddannelse rettet mod netop deres behov. Det er klart, at ved denne type af efteruddannelse er virksomhedernes vurderinger og krav anderledes afgørende

Afrunding

Udviklingen mod et stadig mere kompliceret og specialiseret arbejdsmarked gør, at de almene og personlige kvalifikationer kommer i centrum, sammen med behovet for virksomhedsspecifik viden, der i reglen kun kan tilegnes i virksomheden eller i dens nære relationer. Denne udvikling ændrer radikalt kravene på det ufaglærte arbejdsmarked, men giver samtidig mangfoldighed i vejene til at opnå de reelle kvalifikationer, virksomhederne efterlyser hos arbejdskraften.

At tro at kun en formel faglig uddannelse er vejen til disse reelle kvalifikationer, bygger på en forældet tankegang, som ikke tager højde for de krav og udfordringer på et arbejdsmarked, der stiller stadig stigende krav til at håndtere ny teknologi, nye organisationsformer og et stigende udviklingstempo.

Fremtidens virksomheder vil efterspørge arbejdskraft, der uanset forudgående uddannelse løbende efteruddannes. Indholdet af denne efteruddannelse vil spænde fra tilegnelse af meget virksomhedsspecifik viden, over generel og almen kvalificering, til krav om stadig personlig og mental udvikling.

Litteratur

Abrahamsen, Bolette m.fl. (1999). *Evaluering af puljen til uddannelsesplanlægning*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999a). *Surveyundersøgelse af effekten af aktiveringsindsatsen i dagpengeperioden*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999b). *Mangel på arbejdskraft: interviewundersøgelse foretaget af I & A opinion*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Bonke, Jens (red.) (1997). *Levevilkår i Danmark*. København: Danmarks Statistik.

Finansministeriet (1999). *Mål og midler i offentligt finansieret efteruddannelse*. København: Statens Informationstjeneste.

Gjerding, Allan N. (red.) (1997). *Den fleksible virksomhed*. København: Erhvervsfremmestyrelsen.

Hoff, Jens & Andersen, Jørgen G. (1995). *Velfærdssystemet har virket, og de lediges ressourcer er undervurderet og strukturarbejdsløsheden overvurderet*. Mandag Morgen nr. 10, s. 10-14.

Hussain, Mohamed & Geertsens, Lars P. (1998). *Erhvervene og de langtidsledige: marginalisering og integration på arbejdsmarkedet*. København: Socialforskningsinstituttet.

Institut for Konjunkturanalyse (IFKA) (1998). *Kompetenceløft i Danmark*. København: IFKA.

Kristensen, Catharina J. & Voxted, Søren (2000). Skilled workers in Unskilled jobs. I. Jens Lind & Dennis Mortimer (ed.), *Worlds of Employment*. Aalborg: Aalborg Universitet (LEO-serien no. 23-2000).

Lange, Tine (1998). Den gode leverance på AMU-centrene. I: *Brænd og tænd – Et debatskrift om voksenuddannelse*. Kbh.: Undervisningsministeriet, Erhvervsskoleafdelingen (Temahæfte ; 6/98)

Lundvall, Bengt Åke (1999). *Det danske innovationssystem*. Kbh.: Erhvervsfremmestyrelsen.

Sommer, Finn & Sørensen, John H. (1998). *Medarbejderuddannelse: – Chance eller trussel*. Roskilde: Roskilde Universitets Center,

Sørensen, Niels & Tidemann, Finn (1999). Efterspørgselsbetingede barrierer for mobilitet på arbejdsmarkedet. *Samfundsøkonomen*, 1999 (4)

Voxted, Søren (1998). *Efteruddannelsessystemets rolle og muligheder i det danske innovationssystem*. Kbh.: Erhvervsfremmestyrelsen. Online tilgængelig <http://www.efs.dk/publikationer/rapporter/efterudd/> [20-11-01]

Voxted, Søren (1999a). *Kan kurser ændre holdninger?: muligheder og barrierer ved brug af efteruddannelse som redskab til organisatorisk forandring*. Kbh.: Erhvervsfremmestyrelsen. Online tilgængelig <http://www.efs.dk/publikationer/kurser/index.htm> [20-11-01]

Voxted, Søren (1999b). Industriens personaleanvendelse under forandring. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, no. 4-99.